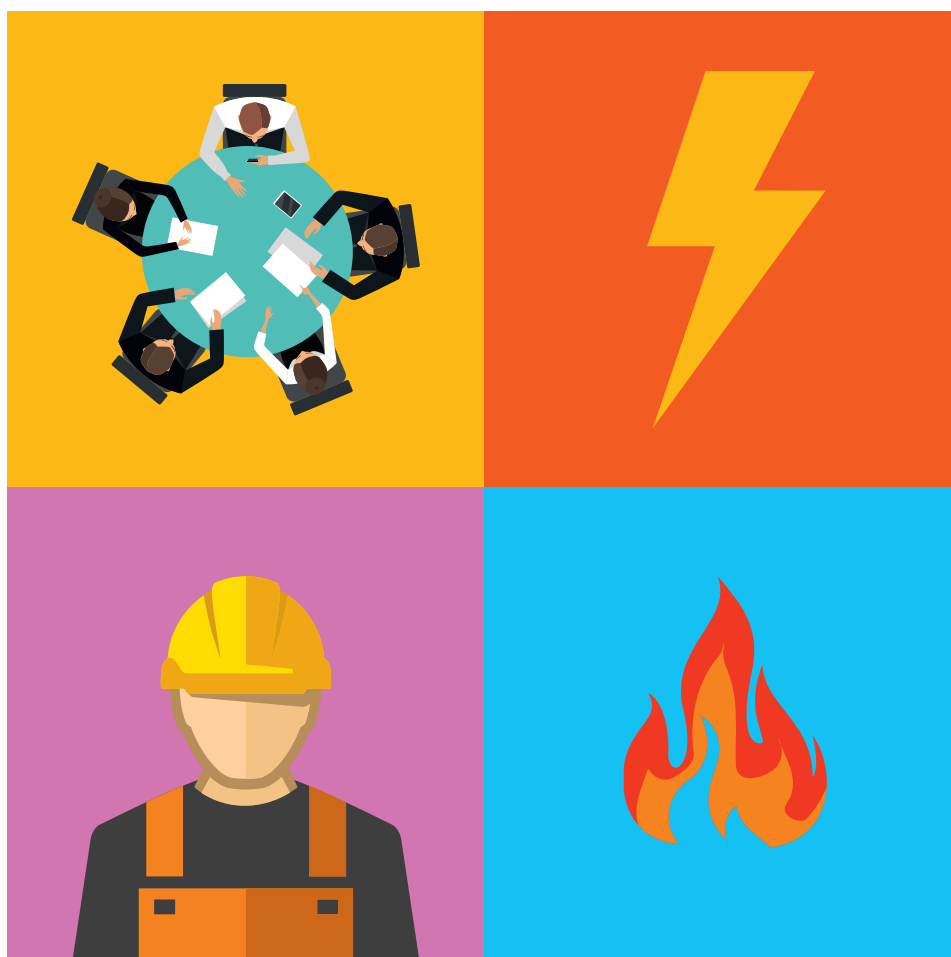


GUIDE PME / PMI

PRÉVENTION DES RISQUES
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
DES ENTREPRISES



ÉDITION 2016

I.S.B.N.

ISBN : 978-2-85723-488-3

Dépôt légal : Novembre 2016

La loi du 11 Mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective », et, d'autre part, que les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1er de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon, sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code Pénal.

© Reproduction réservée pour tous pays.

© CCI France – Novembre 2016 – Imprimerie Corlet Papier recyclé



Remerciements

CCI FRANCE tient à remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à l'élaboration de ce recueil, et particulièrement

Yves ABIN, Inspecteur national hygiène et sécurité, CCI FRANCE

Patrice ARNOUX, Juriste, CCI FRANCE

Laetitia CORREIA, Responsable Qualité et environnement, Référent Sécurité, PAPETERIE MODERNE

Benoît GUEROUX, Consultant en risques chimiques, SECURITUDE

Laurence GUILLAT, Chargée de Mission Sécurité et Environnement, CCI MIDI-PYRENEES et le réseau des conseillers sécurité de Midi-Pyrénées

Maud MALEK-DEDIEU, Ingénieure de Prévention santé, sécurité au travail, DIRECCTE D'AQUITAINE, LIMOUSIN, POITOU-CHARENTES

Sébastien MIRRA, Conseiller de prévention, IFCE

Jean-Claude PRESSIGOUT, Consultant en risques professionnels

Monique SIREIX, Responsable CIRP, CARSAT CENTRE OUEST

CCI France adresse également ses remerciements à Mathilde BROUTIN, étudiante en Master 2 Droit de l'environnement et du développement durable à la Faculté de Droit de Nantes, pour son travail de coordination et de rédaction lors de la mise à jour de ce guide pratique.

Sommaire

Remerciements	3
Sommaire.....	4
Présentation du guide	6
1/ Une ressource clé, le code du travail	6
2/ Notions clés	6
3/ Abréviations et sigles utilisés	7
La prévention des risques professionnels	8
I. Les principes généraux de la prévention.....	10
II. L'évaluation des risques professionnels	11
1/ Préparer l'évaluation des risques	11
2/ Identifier les risques	13
3/ Classer les risques.....	14
4/ Proposer des actions de prévention	14
III. L'information et la formation des travailleurs	16
1/ L'affichage et la signalisation	16
2/ La formation à la sécurité	19
3/ La formation à la conduite pour certains équipements de travail	23
IV. Les risques liés aux substances chimiques	24
1/ L'identification des produits chimiques	24
2/ Le règlement CLP	30
3/ Le règlement REACH.....	32
V. Les risques liés à l'aménagement des locaux	36
1/ Les risques liés à l'aération et à l'assainissement	36
2/ Les risques liés au bruit et aux vibrations.....	37
3/ La circulation dans l'entreprise	42
4/ Les risques liés à l'éclairage	42
5/ Le risque électrique.....	44
6/ Le risque d'explosion	45
7/ Le risque d'incendie	47
8/ Le risque thermique	50
VI. Les risques liés aux facteurs humains	51
1/ Les risques liés aux addictions en entreprise	51
2/ Les risques psychosociaux	53
3/ Les troubles musculo-squelettiques	58
VII. Les risques liés aux activités	60
1/ Le risque routier	60
2/ Le risque biologique	62
3/ Les risques liés à l'amiante	64
4/ Les risques liés aux rayonnements ionisants	66
5/ Les risques liés à l'utilisation des machines et équipements de travail	69
6/ Les risques liés à certaines activités	71
7/ Les risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures	74
8/ Les risques émergents.....	78

VIII. Les contrôles et responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail	80
1/ Les contrôles en matière de santé et de sécurité au travail	80
2/ Les accidents du travail et maladies professionnelles	81
3/ La responsabilité pénale de l'employeur	84
4/ La responsabilité civile de l'employeur	86
IX. Les services de santé au travail	88
1/ Les missions des services de santé au travail	88
2/ Le rôle du médecin du travail.....	88
X. La pénibilité au travail	90
1/ Les éléments constitutifs de la pénibilité	90
2/ La prévention de la pénibilité	92
3/ La déclaration des expositions : le compté pénibilité	92
XI. Les aides financières accordées aux PME pour l'amélioration de la prévention et des conditions de travail	94
1/ Le contrat de prévention.....	94
2/ Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT).....	95
3/ Les Aides Financières Simplifiées (AFS).....	96
XII. La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	97
1/ S'engager dans une démarche RSE	97
2/ Mettre en œuvre une démarche RSE au sein de son entreprise	97
XIII. Les documents utiles	99
Document n°1 : Exemple de politique de santé et de sécurité au travail	99
Document n°2 : Exemple pour l'évaluation des risques professionnels	100
Document n°3 : Durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail	102
Document n°4 : Exemple de consignes pour un standard d'entreprise en cas d'accident et/ou d'incendie.....	105
Document n°5 : Exemple de consignes dans l'entreprise	106
Document n°6 : Exemple de fiche d'accueil du nouvel embauché	107
Document n°7 : Quelques vérifications périodiques obligatoires	108
Document n°8 : Exemple de règlement intérieur	110
Document n°9 : Comment choisir les EPI ?	112
Document n°10 : Exemple de plan de prévention.....	114
Document n°11 : Exemple de permis de feu	115
XIV. Glossaire	116
XV. Les sites Internet utiles.....	118

Présentation du guide

En raison de l'approche volontairement pratique de ce guide, nous avons choisi de mettre en valeur certaines informations de la manière suivante :



Les conseils pratiques



Qui contacter : vos interlocuteurs privilégiés

Là où cela peut s'avérer utile, la liste des interlocuteurs privilégiés se situe à la fin de la section ou de la sous-section concernée.



Textes de références

Concernant les textes de référence, c'est le code du travail, dans sa partie quatre notamment, qui constitue la base juridique essentielle de la santé et la sécurité au travail. D'autres codes peuvent également être utiles selon les sujets : le code de la sécurité sociale, le code de la santé publique, le code de l'environnement (pour les installations classées), le code de la construction et de l'habitat... D'autres textes parfois non codifiés (décrets, arrêtés, directives et règlements européens) peuvent aussi être cités.



Sources d'informations utiles pour aller plus loin

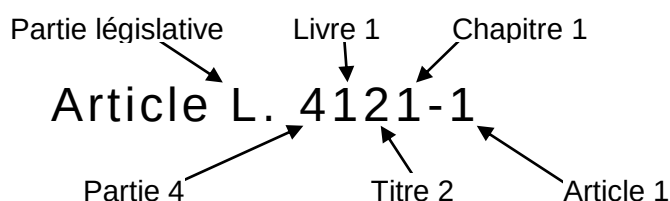
Les sources d'informations utiles sont constituées en grande partie par la documentation de l'INRS et en particulier les dossiers Internet et les brochures, disponibles sur le site www.inrs.fr, via la section « se documenter », et peuvent être obtenues en région auprès des services « documentation » des Carsat. D'autres sources peuvent également être ponctuellement citées. Ces informations se situent en fin de section ou de sous-section.

1/ Une ressource clé, le code du travail

Les dispositions du code du travail, relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sont regroupées dans la quatrième partie « **Santé et sécurité au travail** ». Cette partie est constituée de huit livres :

- Le livre I : dispositions générales (principes généraux de prévention) ;
- Le livre II : dispositions applicables aux lieux de travail ;
- Le livre III : équipements de travail et aux moyens de protection ;
- Le livre IV : prévention de à certains risques d'exposition ;
- Le livre V : prévention de risques liés à certaines activités ou opérations ;
- Le livre VI : institutions et organismes de prévention ;
- Le livre VII : contrôle ;
- Le livre VIII : dispositions relatives à l'outre-mer.

Le code du travail comprend des dispositions législatives (articles L.) et des dispositions réglementaires (articles R. et D.) Les articles du code du travail sont numérotés de la manière suivante :



2/ Notions clés

Concernant les termes utilisés dans ce guide, le choix a été fait de privilégier les notions juridiques clés de la santé et de la sécurité au travail suivantes, le glossaire en donne des définitions plus précises :

- **L'employeur**, qui désigne le chef d'entreprise ;
- **Le travailleur**, qui désigne l'ensemble des salariés, mais aussi les stagiaires. Cette notion marque ainsi une évolution importante du code du travail, sous l'effet du droit de l'Union européenne.

3/ Abréviations et sigles utilisés

AGEFIPH :	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT :	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ARACT :	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
CARSAT :	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
C. trav. :	Code du travail
C. env. :	Code de l'environnement
CHSCT/CHS :	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIRP :	Centre d'Information Régional sur les Risques Professionnels
CMR :	Substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CNAM :	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAMTS :	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNPP :	Centre national de prévention et de protection
CSS :	Code de la sécurité sociale
DIRECCTE :	Directions régionales de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DREAL :	Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement
EPI :	Equipements de protection individuelle
ERP :	Etablissement recevant public
FACT :	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FDS :	Fiche de données de sécurité
FFMI :	Fédération française des métiers de l'incendie
FHOS :	Facteurs humains et organisationnels de la sécurité
INRS :	Institut national de recherche et sécurité
ICPE :	Installations classées pour la protection de l'environnement
MCA :	Matériaux contenant de l'amiante
MDPH :	Maisons départementales des personnes handicapées
MSA :	Mutuelle sociale agricole
OPPBTP :	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PICB :	Protecteurs individuels contre le bruit
RPS :	Risques psychosociaux
RSC :	Rapport sur la sécurité chimique
SDIS :	Service départemental d'incendie et de secours
SSI :	Systèmes de Sécurité Incendie
SST :	Sauveteur-secouriste du travail
TBTS / TBTP :	Très basse tension de sécurité / Très basse tension de protection
TMS :	Troubles musculo-squelettiques
VME :	Valeur moyenne d'exposition

N.B. : Malgré tout le soin apporté par les auteurs de cet ouvrage, la législation évoluant rapidement et ses sources étant nombreuses, cet ouvrage ne peut être exhaustif. Les auteurs ont souhaité qu'il soit avant tout facilement compréhensible pour le plus grand nombre de personnes œuvrant dans les PME/PMI.

La prévention des risques professionnels

La sécurité et la santé au travail sont des droits fondamentaux de l'homme. Il relève du droit des travailleurs de bénéficier de mesures qui protègent leur santé, d'être couverts par des régimes d'assurance sociale adéquats et d'avoir accès à des programmes de prévention. Les employeurs sont légalement et moralement obligés de fournir tous les moyens nécessaires à la garantie de la santé et de la sécurité de leurs employés.

La santé et la sécurité au travail doivent également être reconnues comme **un atout stratégique pour les entreprises** : différentes études portant sur le « rendement de la prévention » montrent qu'investir dans la sécurité et la santé au travail est nécessaire pour former un capital humain, pour disposer d'une main d'œuvre motivée, et pour soutenir les capacités en matière de productivité, de compétitivité, et d'innovation au sein des entreprises.

Du point de vue des employeurs, investir dans la prévention en matière de santé et de sécurité au travail constitue non seulement une **obligation morale et légale**, mais également une décision économique permettant de surcroît de **valoriser l'image de l'entreprise**.

Etablir des mesures de prévention au sein de l'entreprise permet donc de **réduire les risques professionnels**, ainsi que les conséquences néfastes du travail sur la santé (accidents et maladies). La prévention contribue également à **améliorer le bien-être des travailleurs** : moins de dépressions, moins d'anxiété, moins de stress et d'avantage de confiance en soi chez les salariés concernés.

L'amélioration des conditions de travail constitue donc un élément clé dans la recherche du bien-être en milieu professionnel. De plus en plus intégrée à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), cette recherche du bien-être au travail doit s'inscrire dans une perspective d'amélioration de la performance.

■ On trouvera ci-dessous quelques autres conséquences des risques professionnels :

- Un accident du travail peut entraîner une perturbation importante du fonctionnement de l'entreprise.
- L'activité risque d'être interrompue, cela peut entraîner l'insatisfaction de la clientèle et éventuellement des pénalités de retard.
- L'indisponibilité de la victime peut perturber le fonctionnement de l'entreprise.
- Et si la victime était l'employeur, l'entreprise peut-elle continuer à fonctionner ? Et pour combien de temps ?

L'employeur ne doit pas oublier qu'en cas d'accident, il faut :

- s'occuper de la victime,
- prévenir la famille de la victime,
- trouver un remplaçant à la victime pour continuer le travail,
- former le remplaçant aux spécificités de l'activité et de l'entreprise,
- déclarer l'accident, ce qui suppose d'entreprendre des démarches et de rendre compte à l'inspection du travail, aux services de police, avec le risque d'être condamné pénalement.

Un accident du travail est une perte bien plus importante qu'il n'y paraît, lorsque l'on additionne l'ensemble des coûts directs et indirects. Des investissements plus importants dans les stratégies de prévention en milieu du travail constituent donc un gain financier important pour les entreprises.

■ **Posez-vous les bonnes questions :**

- Votre « **document unique d'évaluation des risques professionnels** » est-il à jour ?
- Combien avez-vous eu d'accidents du travail avec ou sans arrêt de travail sur les cinq dernières années ?
- Quels sont vos taux de fréquence des accidents du travail avec ou sans arrêt ?
- Vos résultats sont-ils supérieurs ou inférieurs à la moyenne ?
- Quel est votre taux de cotisation accident du travail ? Sur quelle base est-il établi ? Au réel, au forfait ou mixte ?
- Comptabilisez-vous vos accidents bénins ?

Vos accidents du travail sont malheureusement trop fréquents :

- Vos collaborateurs sont-ils vraiment en confiance et motivés pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise ?
- Comment votre assureur de la CARSAT/ MSA appréhende cette situation ?
- Pour vos clients, vos salariés, votre entreprise est-elle plus ou moins sûre que celle de vos concurrents ?

■ **Comment investir dans les stratégies de prévention des risques professionnels ?**

En tant que responsable, vous devrez montrer l'exemple par la parole, les écrits et les actes. Votre engagement devra être visible de tous.

Préalablement à l'action, il vous faudra réaliser un **diagnostic de votre situation**, exposant vos forces et vos points à améliorer en matière de santé et de sécurité en milieu du travail.

Après cet état des lieux, vous pourrez :

- définir votre vision stratégique sur la santé et la sécurité au travail,
- définir votre politique santé et sécurité au travail,
- élaborer les critères de risques (niveau de risque) jugés acceptables pour vos activités, produits et services (objectifs à atteindre).

N.B. : Un exemple de politique de santé et de sécurité au travail figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°1).

Lors de la mise en œuvre de votre démarche de prévention :

- Ne soyez pas trop ambitieux, il vaut mieux progresser lentement, mais sûrement. Vous vous lancez dans l'amélioration continue de vos performances.
- Pour rendre crédible votre engagement, vous devrez régulièrement suivre l'avancement des plans d'action et en assurer la traçabilité.
- Vous n'oublierez pas de féliciter vos collaborateurs qui agissent efficacement en santé et sécurité et n'hésitez pas à prendre les mesures qui s'imposent pour ceux qui ne respectent pas les règles définies dans ces domaines.



Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) peuvent vous conseiller et vous accompagner dans la mise en place de vos actions en matière de santé et de sécurité au travail. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseiller CCI.

I. Les principes généraux de la prévention

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».

Ces principes ont été déterminés par une Directive cadre du 19 juin 2009 (Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989). De ce fait les principes généraux de prévention sont applicables dans tous les pays Européens et dans toutes les activités en France (entreprises privées, fonction publiques d'état ou territoriale).

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions visant à préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être des travailleurs.

Instaurer une démarche de prévention des risques professionnels au sein de son entreprise ou de son établissement implique de prendre en compte les spécificités de l'entreprise et, de mobiliser tous les acteurs concernés dans cette démarche.



L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents en santé et sécurité, afin de l'aider à mettre en place des actions de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Ainsi, pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention :

- **Eviter les risques** en supprimant le danger ou l'exposition au danger ;
- **Evaluer les risques** afin de prioriser les actions de prévention à mener ;
- **Combattre les risques à la source**, en intégrant la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- **Adapter le travail à l'homme**, afin notamment de réduire les effets du travail sur la santé ;
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, en adaptant la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, en évitant notamment l'utilisation de procédés ou de produits dangereux ;
- **Planifier la prévention** ; en intégrant la technique, l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement ;
- **Prendre les mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

-
- **Donner les instructions appropriées aux salariés**, en les informant et formant sur les risques et les mesures de prévention.



- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques professionnels
- C. trav. articles L. 4121-1 et suivants (obligations de l'employeur en matière de prévention) ; article L. 4644-1 et R. 4644-4 et suivants (aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail).

II. L'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) s'inscrit dans l'obligation générale de tout employeur de veiller à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs, il s'agit d'une obligation de résultat. C'est la première étape indispensable d'une politique de santé et de sécurité au travail.

L'évaluation des risques professionnels est une approche structurée qui consiste à **identifier, classer, hiérarchiser les risques** en vue de mettre en place des **actions de prévention pertinentes**. C'est une démarche qui doit être globale, exhaustive et préventive.

L'EvRP est matérialisée par le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUEP)** qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise. Véritable pierre angulaire de l'EvRP, il n'est pas un simple catalogue des risques, mais une analyse de ces derniers et des moyens de prévention. Il permet d'assurer une traçabilité de la politique de prévention des risques mise en œuvre et doit donc faire l'objet d'une attention particulière.

Le document unique doit être mis à jour chaque année, ainsi que de manière ponctuelle, en cas de décision d'aménagement important et en cas d'apparition de nouveaux risques. Il doit notamment être mis à la disposition du CHSCT et des délégués du personnel, du service de santé au travail et, sur demande, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT, MSA, etc.).

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

L'employeur veillera tout particulièrement à la démarche en impliquant le personnel et ses représentants ainsi qu'au plan d'actions et la mise en œuvre effective.

Méthode d'évaluation des risques professionnels :

1/ Préparer l'évaluation des risques

L'évaluation des risques étant élaborée sous sa responsabilité, l'employeur doit avant toute chose déterminer le cadre de l'évaluation et les moyens qui lui sont alloués. Il doit notamment :

- désigner une personne qui va être chargée de rassembler les informations et de coordonner le projet,
- définir les sources d'informations à recueillir et le mode de recueil des informations,
- déterminer chaque unité de travail (poste, atelier, établissement...),
- définir les moyens financiers nécessaires à l'action,

- communiquer en interne, en présentant la démarche aux travailleurs.

L'ensemble du personnel, notamment à travers leurs représentants (CHSCT, délégués du personnel), ainsi que le service de santé au travail, doit être associé aux différentes étapes. Les services de contrôle s'attacheront à vérifier que cela a été fait et que l'ensemble des risques ont été pris en compte. D'où l'importance d'avoir une démarche structurée.

Pour aider l'employeur dans sa démarche, certains documents sont déjà disponibles en interne :

- fiche d'entreprise du service de santé au travail,
- déclarations et analyses des accidents du travail et des maladies professionnelles, des incidents et des dysfonctionnements,
- comptes-rendus du CHSCT et des actions de prévention, programme annuel de prévention et bilan,
- fiches de données de sécurité (FDS) mises à disposition par le fournisseur de produits chimiques,
- les notices et consignes de sécurité liées à certaines activités ou expositions et certaines listes de travailleurs comme :
 - la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire ;
 - la notice d'information au poste de travail pour les travailleurs exposés à des substances ou des préparations chimiques dangereuses ;
 - la notice informant les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants des dangers et des mesures de protection les concernant ;
 - la consigne de sécurité à l'intention des travailleurs exposés à des agents biologiques présentant un risque pour leur santé ou leur sécurité ;
 - la liste des travailleurs bénéficiant d'une surveillance médicale particulière ;
 - la déclaration à la CPAM et à l'inspection du travail de l'utilisation de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ;
 - les plans de prévention (entreprises extérieures, retrait de l'amiante...) ;
 - le mesurage du bruit dans les entreprises concernées.
- Les rapports de vérification des organismes habilités (vérifications électriques, levage, incendie, etc.).

Des guides ou des documents peuvent également être obtenus auprès de l'inspection du travail, des organismes de sécurité sociale (CARSAT, MSA), des organismes professionnels (OPPBTP) ou encore des syndicats professionnels pour aider l'employeur à réaliser cette démarche d'évaluation des risques.

■ Aider les PME à réaliser l'évaluation des risques professionnels

L'outil OiRA est une application informatique permettant de réaliser de façon interactive, l'évaluation des risques professionnels pour les petites entreprises. Cette application permet également d'éditer un plan d'action et de prévention, adapté aux activités de l'entreprise.

Il existe à ce jour quatre outils OiRA relatifs à différents secteurs d'activités :

- le transport routier,
- la restauration,
- les garages automobiles et poids lourds,
- le commerce de détail non alimentaire.

N.B. : Un exemple d'évaluation des risques professionnels figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°2).



Lien internet « **outil OiRA** » : <http://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>

2/ Identifier les risques

Il s'agit de répertorier l'ensemble des risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs dans chaque unité de travail. Ainsi, l'analyse des documents internes, des postes et des situations de travail, ainsi que l'écoute des travailleurs et de leurs représentants est nécessaire. Les risques temporaires liés à certaines activités ponctuelles, comme l'inventaire ou le nettoyage technique effectué par la maintenance lors de l'arrêt de l'activité, les travaux s'effectuant par du personnel en horaire décalés (exemple nettoyage des locaux) doivent également être pris en compte. De plus, les écarts possibles entre le travail prescrit et le travail réel doivent être considérés.

Principales familles de risques :

- **circulation routière** (à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise),
- **risques liés aux circulations internes** (l'ensemble des déplacements des personnes, les moyens de transport et de manutention de matières premières et de produits utilisés dans le cadre de l'activité de l'entreprise).
- **risques psychosociaux** (stress, burnout, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agressions et violences physiques ou verbales, etc.),
- **incendie / explosion** (émanation de gaz ou vapeurs, source d'ignition par point chauds, défaut d'organisation des secours...),
- **équipements de travail** (machines, systèmes, appareils à pression, etc.),
- **produits dangereux, risque chimique et cancérigène** (stockage et utilisation des produits neufs et des substances chimiques, élimination des déchets, etc.),
- **chute** (chute de plain-pied, chute de hauteur, etc.),
- **manutention manuelle** (troubles musculo-squelettiques, blessures liées aux efforts physiques...) et **mécanique** (utilisation d'appareils ou matériels de levage fixes ou mobiles),
- **addictions** (alcool, drogues, tabac etc.),
- **ambiance de travail** (bruit, éclairage, température, aération et assainissement, etc.),
- **travail de nuit et travail posté (horaires dits « atypiques » pouvant affecter la santé du travailleur),**
- **électricité** (contact avec une partie métallique sous tension ou un conducteur électrique, etc.),
- **amiante,**
- **intervention d'entreprises extérieures,**

- **agents biologiques** (contamination, infection ou allergie à des produits, etc.),
- **rayonnements** (lasers, ultraviolets, ionisants et non-ionisants, etc.),
- **risques inhérents aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et au numérique** (ergonomie, gestes et postures),
- **projections.**

3/ Classer les risques

La classification des risques permet d'estimer leur importance en fonction de chaque unité de travail. Chaque danger et chaque risque sont ainsi évalués par les différents acteurs de l'entreprise. Cette concertation est l'occasion de mettre en commun des approches diverses d'ordre médical, technique et organisationnelle. **Sous la responsabilité de l'employeur**, le résultat de l'évaluation de chaque risque est transcrit dans le « document unique » en vue de l'élaboration d'un plan d'action de prévention. L'employeur doit analyser les risques selon des critères adaptés à sa situation.

Exemples de critères permettant de classer les risques :

- la fréquence de répétition du risque,
- la probabilité de réalisation du risque,
- la perception du risque,
- le nombre de travailleurs concernés dans l'unité ou susceptibles d'être concernés dans l'environnement immédiat,
- la gravité des conséquences possibles (atteinte des travailleurs, atteinte de points stratégiques de l'entreprise),
- les accidents de travail, presque-accidents ou maladies professionnelles observés dans chaque unité de travail,
- les nuisances à l'environnement immédiat de l'unité (autres postes, processus de fabrication, etc.),
- les nuisances à l'environnement de l'entreprise (population, espaces naturels, etc.)

Le « **document unique** » contient les résultats de l'évaluation des risques relative à chaque métier (peintre, maçon, couvreur, grutier pour le secteur du BTP, etc.) et à chaque activité de l'entreprise (construction de pavillons, infrastructures de bâtiments, ponts ou routes pour le secteur du BTP, etc.).

4/ Proposer des actions de prévention

L'évaluation des risques professionnels a pour objectif de susciter des **actions de prévention**. Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit indiquer les actions précises mises en place pour atteindre les objectifs cités en exemple (un plan annuel d'actions doit être défini et son application fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodique).

Exemples :

- l'amélioration des conditions de travail : température des locaux, aération/ventilation, éclairage, exposition au bruit, rythmes et horaires de travail, etc. ;
- l'information et la formation des travailleurs : les actions de formation planifiées doivent être indiquées ;
- la réduction des manutentions manuelles ;
- la mise en place de protections collectives des travailleurs ;
- la mise en place d'équipements de protection collective et/ou individuelle ;

- la suppression ou la réduction de situations dangereuses : vérifications périodiques des installations électriques, limitation de l'exposition ou remplacement des produits dangereux, etc. ;
- l'optimisation de l'organisation des déplacements et de la circulation au sein de l'entreprise : passe par la révision du plan de circulation et le renouvellement des marquages au sol et des signalétiques.

L'employeur doit veiller à la traçabilité de ses actions de prévention. Pour ce faire, il lui est conseillé de conserver l'ensemble des documents relatifs à la santé et à la sécurité.

N.B. : Un tableau portant sur la durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et la sécurité figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°3).

« Il faut trouver un juste équilibre entre l'obligation qui pèse désormais sur l'entreprise et les délais indispensables qui lui sont nécessaires pour que l'évaluation des risques, ainsi matérialisée, s'inscrive dans une réelle dynamique de prévention. Il faut s'attacher davantage à la démarche qu'aux conditions de sa mise en forme, en particulier, dans les PME » (Circ. DRT n°2003-04, 12 mars 2003).



Mettre en place une démarche sécurité au sein de votre entreprise :

- **Prédiagnostic sécurité mis en place par la CCI Midi-Pyrénées:** Votre conseiller CCI Midi-Pyrénées réalise une visite gratuite, afin d'évaluer la situation de votre entreprise vis à vis de la sécurité (évaluation de la conformité à la réglementation et état des lieux).
- **Evaluation des risques professionnels :** Votre conseiller CCI Midi-Pyrénées vous aide dans la réalisation de votre document unique via un appui méthodologique au sein de votre entreprise.



Qui contacter :

MDPH - AGEFIPH / ARACT / CARSAT – CGSS



- C. trav : article L. 4121-1 et suivants (Obligations de l'employeur en matière de prévention), article R. 4741-1 (sanction pénale pour défaut de réalisation ou de mise à jour du document unique).



- Dossier INRS « *Evaluation des risques professionnels* » et Brochures INRS ED 840 ; ED 887 et ED 5018 : www.inrs.fr

III. L'information et la formation des travailleurs

1/ L'affichage et la signalisation

A. Affichage sur les lieux de travail

Le chef d'établissement est tenu d'afficher un certain nombre de consignes, d'adresses, de numéros d'urgence et d'informations dans son entreprise.

- **Les consignes « incendie » :**
Pour les PME mettant en œuvre des matières inflammables, une consigne doit être établie et affichée d'une manière très apparente :
→ dans chaque local dont l'effectif est supérieur à cinq personnes,
→ dans chaque local ou chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.
- Les numéros de téléphone d'urgence : pompiers (18), police secours (17), S.A.M.U. (15)

N.B. : Des exemples de consignes pour le standard et pour le personnel en cas d'incendie ou d'accident figurent dans les documents utiles à la fin du guide (documents n°4 et 5).

- L'adresse et le numéro d'appel du **service de santé au travail**
- L'adresse, le numéro d'appel et le nom de l'**agent de contrôle de l'inspection du travail**
- La liste nominative des **sauveteurs secouristes du travail (SST) et des correspondants incendie**
- La liste des **représentants du personnel au CHSCT**, s'il existe
- Les **Informations de sécurité au poste de travail** concernant les risques, les **appareils de protection** à utiliser, la **conduite à tenir en cas d'accident**
- Les modalités d'accès des travailleurs au **document unique**

Il faudra veiller à réactualiser ces informations à chaque nouveau changement.

Le simple affichage d'une consigne de sécurité ne suffit pas. Pour son application, il faut que celle-ci soit diffusée et expliquée aux travailleurs afin qu'ils aient une connaissance effective de la consigne et des modes opératoires (voir la section suivante sur la formation à la sécurité).

Exemple : chaque fois que des produits dangereux sont utilisés, l'employeur est tenu d'élaborer une fiche de poste.



Qui contacter : Inspection du travail / CARSAT ; MSA / OPPBTP ; Centre technique de la branche professionnelle / Conseillers des CCI



• C. trav. article D. 4711-1 (documents et affichages obligatoires) ; article R. 4227-37 et suivants (consigne de sécurité incendie) ; article R. 4121-4 (document unique d'évaluation des risques). Pour l'affichage au poste des risques et consignes, il existe des dispositions spécifiques à certaines activités (par exemple, le risque chimique : articles R. 4412-12 et R. 4412-39).



De nombreux modèles d'affiches et de consignes de sécurité sont disponibles sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

B. Signalisation

La signalisation s'impose sur un lieu de travail lorsqu'un risque ne peut être évité ou prévenu, par l'existence d'une protection collective ou par l'organisation du travail.

La signalisation concerne aussi bien le balisage des voies de circulation dans l'entreprise que l'accès aux différents lieux où s'exercent l'activité afin d'informer les transporteurs et les visiteurs.

Elle servira également à identifier les tuyauteries rigides, les bouteilles de gaz transportables et à informer sur les risques par des avertissements, des obligations, des interdictions et des informations de secours (accidents, incendie).

En fonction de l'évaluation des risques et de sa politique de prévention, l'employeur peut avoir recours à des signalisations occasionnelles ou complémentaires.

• Il existe cinq catégories de symboles liés à la sécurité en entreprise. Voici ci-dessous quelques exemples de signalisation en fonction de ces catégories :

Equipement incendie	Premiers secours	Danger	Obligation	Interdiction
Localisation des équipements incendie	Où aller en cas d'urgence	Avertissement, Danger	Ce que vous êtes dans l'obligation de faire	Ce qu'il est interdit de faire
Carré rouge 	Carré vert 	Triangle jaune à contour noir 	Rond bleu 	Cercle rouge barré 
Extincteur 	Premiers secours 	Danger général 	Obligation générale 	Interdiction de fumer 

Téléphone de secours en cas d'incendie 	Civière 	Danger électrique 	Port du casque obligatoire 	Interdit aux piétons 
Lance à incendie 	Téléphone pour les secours 	Matières toxiques 	Port de protection auditive obligatoire 	Interdit aux véhicules de manutention 
Echelle 	Défibrillateur 	Matières nocives et irritantes 	Rinçage des mains obligatoire 	Entrée interdite aux personnes non autorisées 
	Sorties et issues de secours 	Danger Charges lourdes suspendues 		



Les panneaux de signalisation doivent être simples, résistants, visibles, compréhensibles. Ils doivent être enlevés lorsque le risque disparaît. On peut aussi utiliser les panneaux du code de la route pour signaler des obligations (piétons, limitation de vitesse, sens interdit...).



- Arrêté du 2 août 2013 « *relatif à la signalisation santé et sécurité au travail* »
- C. trav. : article R. 4224-20 et suivants (signalisation et matérialisation relatives à la santé et à la sécurité).



Brochures INRS ED 777 et ED 885: www.inrs.fr

2/ La formation à la sécurité

Les travailleurs doivent bénéficier d'une formation pratique et appropriée aux risques auxquels ils sont exposés dans l'enceinte de l'entreprise et lors de l'exécution du travail. L'absence de réalisation de cette formation sécurité entraîne de manière quasi certaine la responsabilité de l'employeur.

A. Le travailleur doit recevoir une information compréhensible sur :

■ Les risques liés à la circulation dans l'entreprise

L'information porte sur :

- les règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail et dans l'établissement ;
- les chemins d'accès aux lieux dans lesquels le travailleur est appelé à travailler, mais aussi aux vestiaires, restaurants, etc. ;
- les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre ;
- les instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosions, de dégagements accidentels de gaz ou de liquides inflammables, si la nature des activités exercées le justifie.

■ Les risques liés à l'exécution du travail

L'information porte sur :

- les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations ;
- l'utilité des mesures de sécurité prescrites ;
- les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur la sécurité du travailleur ;
- le fonctionnement ainsi que sur les conditions d'utilisation des dispositifs de protection et de secours.

■ La conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail

Le travailleur doit recevoir les instructions nécessaires pour qu'il puisse, lorsqu'il est témoin d'un accident :

- prendre les dispositions adéquates pour venir en aide à la victime,
- se protéger lui-même.

■ Autres informations à communiquer

- Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- Les dispositions contenues dans le règlement intérieur ;
- Les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie.

L'employeur doit s'assurer que ces informations ont bien été comprises par les travailleurs.



Il est vivement conseillé de prévoir un livret d'accueil consignait toutes les informations générales de sécurité afin de sensibiliser les nouveaux venus aux risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

B. Une formation pratique et appropriée

La formation doit tenir compte :

- des travailleurs appelés à en bénéficier, de leur formation initiale, de leur expérience professionnelle, de leur qualification ainsi que de la langue qu'ils parlent ou qu'ils lisent ;
- des risques propres à l'établissement ou au chantier ;
- des risques auxquels le travailleur est exposé ;
- des tâches qui seront effectivement confiées au travailleur.

La formation doit être compréhensible et en accord avec les instructions professionnelles que reçoit le travailleur. Dispensée sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, elle doit être rémunérée comme telle. La formation doit notamment porter sur l'utilisation des EPI et donner lieu à un entraînement.

Il faudra veiller à ce que les personnes chargées de cette formation soient elles-mêmes à jour de la réglementation en vigueur.

C. Une formation pour tous les salariés et les stagiaires

■ La formation doit être dispensée de manière systématique :

- aux nouveaux salariés, quel que soit leur contrat de travail,
- aux salariés intérimaires,
- aux stagiaires,
- aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique de travail,
- aux salariés qui reprennent leur activité après une absence de plus de 21 jours et pour lesquels le médecin du travail a demandé cette formation.

Une attention toute particulière doit être portée à l'accueil des nouveaux salariés, les accidents étant plus fréquents lors de la période qui suit l'embauche.

N.B. : Un exemple de fiche accueil pour les nouveaux salariés figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°6).

Depuis la loi du 12 mai 2009, **les stagiaires** doivent bénéficier d'un accueil et d'une information adaptés au sein de l'entreprise dans laquelle ils sont accueillis. Dans le cas contraire,

l'employeur risque de voir sa responsabilité engagée pour faute inexcusable, en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

En outre, il est nécessaire de mettre en œuvre une **formation renforcée** à la sécurité pour les **salariés sous contrat de travail temporaire et à durée déterminée et les stagiaires** affectés à **des postes présentant des risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité. La liste de ces postes est établie par le chef d'établissement après avis du CHSCT (à défaut des délégués du personnel) et du service de santé au travail.

S'agissant des **travailleurs des entreprises extérieures**, il appartient à leur employeur de les former. Néanmoins, le chef de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès des chefs des entreprises extérieures que les travailleurs ont bien reçu les instructions appropriées aux risques liés à la co-activité.

Dans les **établissements à haut risque industriel**, le chef de l'entreprise utilisatrice est tenu de définir et de mettre en œuvre, au bénéfice des chefs d'entreprises extérieures, de leurs travailleurs et des travailleurs indépendants, une formation pratique et appropriée aux risques que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

■ **Une formation peut également être dispensée en cas de :**

- modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux du travail ou dans l'établissement ;
- modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'explosion ou d'incendie ;
- maladie professionnelle ou d'accident du travail ayant pour origine entre autres, les conditions de circulation dans l'établissement ou sur le chantier.

Dans ces hypothèses, l'employeur doit également procéder à l'analyse des risques.

D. Une formation spécifique pour certains travailleurs

Les travailleurs affectés à des travaux comportant un risque précis doivent bénéficier d'une formation spécifique.

Exemples de travaux à risque, nécessitant une formation spécifique :

- l'emploi de machines, y compris les machines portatives,
- la manipulation ou l'utilisation des produits chimiques,
- les opérations de manutention et d'entretien des matériels,
- la conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature,
- les travaux en contact avec des animaux dangereux (cette disposition concerne essentiellement les travailleurs agricoles),
- la radioprotection,
- les risques électriques,
- les nuisances physiques,
- l'utilisation des équipements de protection individuelle,
- la prévention des explosions,
- le transport routier public de marchandises,
- le transport de matières dangereuses,
- la conduite des engins sur les voies ferrées,
- le travail sur écran,
- les interventions en milieu hyperbare,
- les travaux effectués dans les ascenseurs, monte-charges, tapis roulants, etc.,
- la formation incendie dans les ERP.

E. La formation aux premiers secours

Dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux et dans chaque chantier réalisant des travaux dangereux, et employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours, un membre du personnel doit recevoir la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.



Concernant le travail de nuit, il est important d'être vigilant. A ce titre, on prendra d'avantage en compte le risque que le nombre de salariés.

Il est conseillé de former plusieurs sauveteurs-secouristes du travail (SST). Ce salarié doit pouvoir porter secours à tout moment en :

- alertant les secours spécialisés et en leur transmettant les informations nécessaires et suffisantes pour qu'ils puissent organiser leur intervention ;
- agissant de la façon la plus appropriée à la situation d'accident et à l'état de la victime ;
- examinant la victime et en pratiquant les gestes d'urgence capables d'éviter une aggravation de l'état de la victime, voire même de l'améliorer.

Le sauveteur-secouriste du travail ne doit pas uniquement agir dans les situations d'urgence. Il doit être un acteur de la prévention à part entière et participer à ce titre à l'identification des risques, à la rédaction du document unique et à son actualisation.

Ces sauveteurs-secouristes ne peuvent remplacer les infirmiers et les services de secours (pompiers, SAMU). Cependant, en l'absence de ces derniers ou lorsqu'ils ne peuvent assurer une présence permanente, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours. Ainsi, l'employeur doit dans un premier temps consulter le médecin du travail, puis définir ces mesures en liaison avec les services de secours extérieurs. Adaptées aux risques, ces mesures sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

En ce qui concerne le travail en équipe et le travail de nuit, même en présence d'un effectif réduit, une organisation spécifique doit être mise en place après avis du médecin du travail. La présence d'un secouriste au sein de l'équipe peut également être nécessaire.

Par ailleurs, les lieux de travail doivent être équipés de matériel de premier secours, adapté à la nature des risques, facilement accessible et clairement signalé. Le choix d'implanter un défibrillateur automatisé externe (DAE) au sein de l'entreprise doit faire l'objet d'un programme complet sur la localisation, le protocole d'intervention, la formation des secouristes et la maintenance du matériel. Ce programme doit être soutenu par la direction.



Qui contacter :

CNAMTS / CARSAT – CGSS



▪ C. trav. : articles L. 4141-1 et R. 4141-1 et suivants (obligation générale d'information et de formation) ; article L. 4154-1 et suivants (travaux interdits pour les contrats temporaires) ; article R. 4224-14 et suivants (matériel de premier secours et secouriste).



▪ Dossiers INRS « Accueillir et intégrer un nouvel embauché » et « Le sauvetage-secourisme du travail » et Brochures INRS ED 821 ; ED 832 et ED 1472 : www.inrs.fr

3/ La formation à la conduite pour certains équipements de travail

Tout conducteur d'un équipement de travail mobile automoteur ou d'un équipement de travail servant au levage doit recevoir une formation adéquate.

La formation s'impose pour tous ces équipements, même pour ceux qui ne nécessitent pas d'être titulaire d'une autorisation de conduite. Elle peut être dispensée en interne par des formateurs compétents appartenant à l'entreprise ou venant de l'extérieur. La formation peut également être organisée dans un organisme de formation spécialisé.

En ce qui concerne la conduite d'engins de chantier, du bâtiment et des travaux publics, celle-ci nécessite des formations spécifiques en matière de sécurité.

La conduite des engins de chantier est interdite aux personnes âgées de moins de 18 ans sauf dérogation.

Les conducteurs d'engins doivent être titulaires d'une **autorisation de conduite délivrée par le chef d'établissement après évaluation**. Cette évaluation prend en compte les trois éléments suivants :

- un examen d'aptitude qui est réalisé par le médecin du travail,
- un contrôle de connaissances des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation,
- un contrôle de connaissances et savoir-faire de l'opérateur : **le CACES** (tel que défini par la CNAMTS dans la recommandation R372m). Il ne peut être effectué que par un centre d'examen certifié comme ODF.

La recommandation R 372m concerne la conduite des engins de chantiers. Elle donne aux entreprises les moyens pour réaliser l'évaluation des connaissances et de savoir-faire des conducteurs avant de leur délivrer une autorisation de conduite.



Il est conseillé à l'employeur d'assurer la conservation des preuves de la réalisation des actions de formation. La formation doit être complétée et réactualisée dans les cas suivants : reprise d'activité suite à une période sans pratique de la conduite, évolution technique de l'équipement de travail concerné, modification des conditions de son utilisation ayant une influence sur la sécurité, etc.



- C. trav.: articles R. 4323-55 et suivants (conduite des équipements de travail) et article R. 4512-15 (intervention d'entreprises extérieures).



Brochure INRS ED 96: www.inrs.fr

IV. Les risques liés aux substances chimiques

Les substances chimiques peuvent avoir des effets graves sur la santé humaine et sur l'environnement. Etablir une démarche de prévention des risques chimiques au sein de l'entreprise est donc primordial. Ainsi, il est nécessaire d'identifier précisément les substances et mélanges dangereux, ainsi que leurs effets.

1/ L'identification des produits chimiques

Dans un premier temps, l'employeur doit procéder à une **évaluation des risques**, en identifiant l'ensemble des substances ou mélanges chimiques présents au sein de l'entreprise, ainsi que leurs effets sur la santé humaine et sur l'environnement.

Les résultats de l'évaluation doivent être inscrits dans le **document unique**, et mis à disposition du médecin du travail, du CHSCT, des délégués du personnel, ou encore des travailleurs exposés à des risques pour leur santé ou leur sécurité.

Pour faire un **inventaire des substances chimiques**, il faut prendre en compte :

- les matières premières,
- les produits finis (les produits prêts à être commercialisés),
- les sous-produits (produits résidus qui apparaissent durant la fabrication ou la distribution d'un produit fini),
- les produits de nettoyage ou d'entretien,
- les déchets.

Deux sources principales d'identification des substances chimiques permettent cet inventaire et évaluation :

- **l'étiquetage des produits chimiques,**
- **la fiche de données de sécurité (FDS).**

A. L'étiquetage des produits chimiques

L'étiquetage est la **première information, essentielle et concise, fournie à l'utilisateur sur les dangers des produits et sur les précautions à prendre lors de l'utilisation**. Il est important de bien distinguer et d'identifier les différentes classes de dangers que représentent les substances et mélanges.

Symboles SGH (source : INRS)	Signification	Caractéristiques
	Inflammable	Peut s'enflammer au contact d'une flamme, d'une étincelle, d'électricité statique, sous l'effet de la chaleur, au contact de l'air ou de l'eau s'ils dégagent des gaz inflammables.
	Comburent	Peut provoquer ou aggraver un incendie, une explosion s'il est au contact de produits inflammables.
	Gaz sous pression	Gaz comprimé pouvant exploser sous l'effet de la chaleur ou Gaz liquéfié pouvant être responsables de brûlures ou de blessures liés au froid.
	Corrosif	Attaque ou détruit les métaux, ronge la peau et/ou les yeux en cas de contact ou de projection.
	Toxique	Empoisonne rapidement, même à faible dose. Provoque différents effets sur l'organisme : nausées, vomissements, perte de connaissance, décès. Toxique par inhalation, contact cutané ou ingestion.
	Toxique aigu	Empoisonne à forte dose, irritant les yeux, le nez, la gorge, la peau, etc. Peut provoquer des allergies cutanées, vertiges ou somnolence, etc.
	Dangereux pour la santé	Produits cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.
	Dangereux pour l'environnement	Provoque des effets nocifs sur l'environnement, et notamment sur le milieu aquatique.



Le règlement CLP (présenté dans ce guide page 30) est relatif à la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges chimiques.



Les pictogrammes et les mentions de danger à faire figurer sur une étiquette de danger sont téléchargeables dans le « Kit étiquettes pour produits chimiques » de l'INRS : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil30>

Exemple d'une étiquette de « mélange » dangereux (source : INRS) :



B. La fiche de données de sécurité

La fiche de données de sécurité (FDS) est un document visant à **alerter les utilisateurs au sujet des risques que présentent les produits chimiques**. Elle doit également fournir des informations appropriées pour leur sécurité (stockage, manipulation, élimination).



L'étiquette est le résumé sommaire de quelques informations contenues dans la **FDS** qui elle est la **référence en termes d'information**.

La FDS contient des informations sur :

- les dangers pour la santé et l'environnement,
- les moyens de protection,
- les mesures à prendre en cas d'urgence.

Ces informations sont réparties dans les 16 rubriques suivantes :

- 1) identification de la substance ou du mélange, de la société / l'entreprise,
- 2) identification des dangers,
- 3) composition/informations sur les composants,
- 4) premiers secours,

- 5) mesures de lutte contre l'incendie,
- 6) mesures à prendre en cas de dispersion accidentelle,
- 7) manipulation et stockage,
- 8) contrôle de l'exposition/protection individuelle,
- 9) propriétés physiques et chimiques,
- 10) stabilité et réactivité,
- 11) informations toxicologiques,
- 12) informations écologiques,
- 13) considérations relatives à l'élimination,
- 14) informations relatives au transport,
- 15) informations relatives à la réglementation,
- 16) autres informations.

La FDS doit être fournie par le fournisseur d'une substance ou mélange dangereux, et être transmise à l'utilisateur professionnel de cette substance/ ce mélange. Elle doit être mise à disposition par le fournisseur, soit sous forme papier lors de la livraison ou autre envoi, soit par mise à disposition sur internet (site intranet fournisseur) et/ou site collecteur de FDS.

Dans tous les cas, la FDS doit être transmise lorsque l'utilisateur ou le distributeur en fait la demande, même sans être utilisateur.

Afin de prévenir le risque chimique au sein de l'entreprise, l'employeur doit :

- mettre en place les moyens de prévention qui s'imposent, notamment la formation à la sécurité des travailleurs concernés et les fiches de poste ;
- transmettre les FDS au service de santé au travail (afin de recueillir son avis sur la dangerosité du produit chimique).

■ La fiche de données de sécurité étendue

Les substances présentant le plus de risques pour la santé et l'environnement sont soumises à une « **fiche de données de sécurité étendue** ». Ce sont les substances enregistrées au titre de REACH, classées dangereuses ou considérées PBT (persistantes, bioaccumulables et toxiques) ou vPvB (très persistantes et très bioaccumulables), et fabriquées ou importées en quantité ≥ 10 t/an/déclarant.

La fiche de données de sécurité étendue doit prendre en compte les caractéristiques du produit, la manière dont il est employé et les activités dans lesquelles il est utilisé, en précisant à chaque fois comment le risque doit être maîtrisé, afin de ne pas causer de dommages sur la santé humaine et sur l'environnement.

C. Les différentes sources de risques

L'employeur doit dans le cadre de l'évaluation des risques, prendre en compte les conséquences possibles du transport, de l'utilisation et de l'élimination des substances et mélanges dangereux.



Il est conseillé de procéder au recensement complet et périodique de tous les produits présents dans l'entreprise, y compris ceux destinés à l'entretien et au nettoyage des locaux.

■ Le stockage

Dans le cas de manipulations de ces substances et surtout pour le transvasement, **tout récipient, sac ou enveloppe contenant une substance classée dangereuse doit avoir une étiquette**, ou une inscription indiquant toutes les données et conseils relatifs au produit.

Parmi les règles relatives au stockage des produits chimiques, on distingue :

- **les règles de signalisation** : identifier précisément les lieux de stockage (panneau d'avertissement, plan de stockage) ;
- **les règles relatives à la prévention contre les incendies** (réglementation en matière de matériaux, local isolé, etc.) ;
- **les règles de prévention contre les dispersions accidentelles** (capacité de rétention, etc.) ;
- **les règles sur la séparation des produits incompatibles** (séparation physique des produits incompatibles) ;
- **les règles liées aux produits inflammables** (les substances dangereuses doivent être stockées à part, dans un local isolé et ventilé en permanence, etc.) ;
- **les règles relatives à la ventilation et au conditionnement de l'air** (ventilation mécanique assurant un renouvellement de l'air), etc.

■ L'utilisation

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs amenés à manipuler les produits ont connaissance du contenu **des fiches de données sécurité**.



La notice de poste est un résumé de la FDS, consultable au poste de travail, elle donne les principales informations concernant le produit.

De plus, l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs des **équipements spécifiques** pour toutes manipulations.

Si les produits chimiques utilisés sont classés dans les **substances CMR** (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques), l'employeur doit :

- substituer le produit chimique classé comme dangereux, par un produit non dangereux ou moins dangereux : **leur substitution est une obligation réglementaire quand elle est techniquement possible**. Dans tous les cas, même s'il ne s'agit pas de substances CMR, l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs, les produits et les procédés les moins dangereux possibles.



Outils d'aide à la substitution des produits chimiques dangereux:

- Les **fiches d'aides à la substitution (FAS)** et les **fiches toxicologiques de l'INRS**, disponibles sur le site de l'INRS : www.inrs.fr
- Rapport d'experts publiés sur le site de l'ANSES.

- si le remplacement n'est pas possible, le produit chimique dangereux doit être utilisé en quantité limitée, en vase clos ou en mettant en place une protection collective (aspiration) afin de limiter le nombre de travailleurs exposés et d'atteindre le niveau d'exposition le plus bas techniquement possible ;

- mettre à disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle (EPI), pour palier à l'inefficacité (ou à l'absence) des équipements de protection collective (EPC).

Les salariés exposés à certains agents chimiques CMR (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, de catégories 1A et 1B selon le règlement CLP), sont soumis à une surveillance médicale renforcée. C'est au médecin du travail d'établir les modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations des bonnes pratiques

existantes. Les visites médicales obligatoires doivent être renouvelées au moins tous les 24 mois.

De plus, le médecin du travail doit être informé par l'employeur des absences pour maladie supérieure à 10 jours des travailleurs exposés à un agent CMR. Le dossier médical des personnes exposées à un CMR doit être conservé 40 ans après la cessation de l'exposition.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne doivent pas réaliser des travaux liés à la préparation, l'emploi ou à l'exposition de produits chimiques dangereux.

Une fiche individuelle d'exposition doit être établie par l'employeur pour tout salarié exposé à un agent CMR et une attestation doit être remise lors du départ du travailleur de l'entreprise (l'extrait du dossier médical relatif aux risques professionnels est transmis au service de santé au travail du nouvel établissement à la demande du salarié).

Les gants protégeant contre les risques chimiques sont classés en fonction de leur étanchéité et de leur résistance à l'agent dangereux testé. Il existe également des chaussures dont la semelle et la tige sont imperméables et résistantes aux produits chimiques. Dans tous les cas, il convient de s'assurer auprès du fournisseur que les EPI sont adaptés à l'utilisation prévue par l'entreprise, en particulier au regard des mélanges de substances auxquels seront exposés les travailleurs.

■ Le transport

Lors du transport des matières dangereuses, et ce quel que soit le mode de transport choisi, des **panneaux** et des **pictogrammes** doivent être apposés de manière visible sur les unités de transport, afin d'identifier le ou les risques générés par la ou les matières transportées.



Les pictogrammes utilisés dans le secteur transport ne sont pas concernés par le règlement CLP.

Les conducteurs de véhicules transportant des matières dangereuses suivent des **formations spéciales** (connaissance des produits et des consignes de sécurité à appliquer, conduite à tenir lors des opérations de manutention) et ont une mise à niveau tous les cinq ans. Les salariés réalisant des opérations de transport (emballage, expédition, chargement, déchargement de produits chimiques) doivent également être formés.

Les entreprises qui transportent ou manipulent les matières dangereuses doivent nommer un **conseiller à la sécurité**, en interne ou en externe, désigné et répertorié auprès de la Directions départementales des territoires (DDT).

■ Le traitement des déchets dangereux

L'obligation de traitement n'est pas liée aux ICPE, mais incombe à toute entreprise. En effet, **l'entreprise est responsable de ses déchets dangereux jusqu'à leur élimination ou valorisation finale.**

Elle doit s'assurer des qualifications des prestataires chargés de la collecte, du transport, du transit ou du traitement de ces déchets qui ne peut se faire qu'en centre autorisé, enregistré, ou déclaré au titre des ICPE.



▪ C. trav.: article L. 4411-1 (restrictions relatives aux substances chimiques) ; article R. 4412 et suivants (mesures et moyens de prévention); articles L. 4121-3-1, D.4121-5 et suivants (prévention de la pénibilité et traçabilité de l'exposition).



▪ Dossiers INRS « *Nouvel étiquetage des produits chimiques* », « *Agir sur le risque chimique cancérigène en entreprise* » et « *Risque chimique* » et Brochures INRS ED 127 ; ED 753 ; ED 984 ; ED 6027 ; ED 6134 et ED 6150: www.inrs.fr

2/ Le règlement CLP

Le règlement CLP (Classification, Labelling and Packaging) relatif au classement, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges chimiques dangereux, vise à **assurer un haut niveau de protection de la santé humaine et de l'environnement** au sein de l'UE, en informant sur les dangers que présentent les substances chimiques, pour la santé humaine et pour l'environnement.

Qui est concerné ?	Le règlement CLP est directement applicable aux : • fabricants de substances, • importateurs de substances ou de mélanges, • utilisateurs, • distributeurs et revendeurs. Ces acteurs doivent communiquer les dangers identifiés sur les substances et mélanges chimiques dangereux, aux autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement (y compris les consommateurs).
Les procédures du règlement CLP :	
Classification	Tous les fabricants, importateurs, y compris les distributeurs ont l'obligation de classer leurs substances/ mélanges. Le classement des substances dangereuses tient compte du plus haut degré de danger et de la nature spécifique des risques. Le règlement CLP définit ainsi 28 classes de danger, répartis dans 3 familles : - danger physique (ex : gaz inflammables), - danger pour la santé (ex : toxicité aiguë), - danger pour l'environnement (ex : danger pour le milieu aquatique et danger pour la couche d'ozone). La classification d'une substance ou d'un mélange est une procédure complexe qui peut nécessiter l'avis d'un expert, et reste de la responsabilité du fabricant/ distributeur.
Etiquetage • Qui est concerné ?	L'étiquetage est la première information, essentielle et concise, fournie à l'utilisateur sur les dangers des produits et sur les précautions à prendre lors de l'utilisation. Cette procédure concerne les fabricants, les importateurs, les utilisateurs en aval (y compris les formulateurs) ainsi que les distributeurs (y compris les détaillants). Les vendeurs ou distributeurs de substances/ mélanges dangereux, ainsi que les employeurs qui en font usage et qui procèdent à l'étiquetage sont tenus d'apposer une étiquette sur : - tout emballage d'une substance/ mélange dangereux, - chacun des emballages successifs après transvasement et reconditionnement.

• Les règles d'étiquetage	Le règlement précise la taille minimale des étiquettes par rapport au volume de l'emballage, les règles de priorité d'étiquetage, lorsqu'une substance possède plusieurs propriétés dangereuse, etc. Le règlement CLP a modifié les règles d'étiquetage. Les principales nouveautés sont les suivantes : - les pictogrammes de danger, - les mentions d'avertissement, - les mentions de danger, - les conseils de prudence (mesures à prendre pour prévenir et réduire au minimum les effets nocifs des dangers), - les classes de danger (28 classes de danger, divisées en 3 catégories de danger), - les critères de classification.
Emballage	L'emballage des substances/ mélanges chimiques doit être conforme aux dispositions suivantes : - l'emballage doit empêcher toute déperdition du contenu, sauf lorsque d'autres dispositifs de sécurité plus spécifiques sont prévus ; - les matières dans lesquelles sont constituées l'emballage et la fermeture ne doivent pas être susceptibles d'être endommagés par le contenu, ni de former avec ce dernier des composés dangereux ; - les emballages et les fermetures doivent être solides et résistants ; - les emballages munis de dispositifs de fermeture pouvant être remis en place, doivent être conçus de manière à être refermés à plusieurs reprises, et sans déperdition du contenu.
Les exclusions du règlement CLP	• Le règlement CLP n'est pas applicable : - <i>aux substances et aux mélanges radioactifs relevant du champ d'application de la directive 96/29/Euratom du Conseil du 13/05/1996, fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des rayonnements ionisants ;</i> - <i>aux substances et aux mélanges soumis à un contrôle douanier, à condition qu'ils ne fassent l'objet d'aucun traitement, ni d'aucune transformation, et qui sont en dépôt temporaire, en zone franche ou en entrepôt franc en vue de leur réexportation, ou en transit ;</i> - <i>aux substances et aux mélanges destinés à la recherche et au développement scientifiques, qui ne sont pas mis sur le marché, à condition qu'ils soient utilisées dans des conditions maîtrisées, conformément aux dispositions communautaires relatives au lieu de travail et à l'environnement ;</i> - <i>aux intermédiaires (substance fabriquée en vue d'une transformation chimique et consommée ou utilisée dans le cadre de cette transformation) ;</i> • Le règlement CLP ne s'applique également pas aux substances et aux mélanges, à l'état fini et destinés à l'utilisateur final, tels que : - <i>les médicaments, au sens de la directive 2001/83/CE,</i> - <i>les médicaments vétérinaires, au sens de la directive 2001/82/CE ;</i> - <i>les produits cosmétiques, au sens de la directive 76/768/CEE ;</i> - <i>les dispositifs médicaux, au sens des directives 90/385/CEE, 93/42/CEE et 98/79/CE, qui sont invasifs ou utilisés en contact physique direct avec le corps humain ;</i> - <i>les denrées alimentaires ou les aliments pour les animaux, au sens du règlement (CE) n°178/2002 (voir conditions spécifiques dans le règlement CLP titre I, article 1).</i>



▪ C. trav. : article R. 4411-1 (prévention du risque chimique) . Règlement CLP : Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la « *classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges* ».



▪ Dossier INRS « *Classification et étiquetage des produits chimiques* » et Brochures INRS ED 982; ED 983 et ED 6207: www.inrs.fr

3/ Le règlement REACH

L'Union européenne a établi un cadre réglementaire visant à **sécuriser la fabrication et l'utilisation des substances et des mélanges chimiques**, à travers le règlement REACH (Registration, Evaluation, Authorization and restriction of CHemicals). **Le règlement REACH vise toutes les substances chimiques, produites ou importées, existantes ou nouvelles, à partir d'un volume annuel supérieur à une tonne**, soit 30 000 substances (parmi les plus de 100 000 utilisées en Europe).

Objectifs	• Mise en place d'un système unique et centralisé de gestion des substances chimiques au sein de l'Union européenne à travers le règlement REACH et la création de l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA). • Assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement face aux risques potentiels des substances chimiques en : - Sécurisant la manipulation des substances chimiques par les travailleurs dans les entreprises et en imposant le respect des normes de sécurité ; - Instaurant une information complète et transparente sur la nature et les risques liés aux substances chimiques, du fabricant à l'utilisateur final. Le principe « no data, no market » (article 5 du règlement) oblige les industriels à apporter la preuve de la maîtrise des risques occasionnés par la substance chimique, tout au long de son cycle de vie (de la fabrication à son utilisation, jusqu'au stade du déchet). • Garantir la libre circulation des substances chimiques sur le marché intérieur, en améliorant la compétitivité et en renforçant l'innovation dans l'industrie chimique européenne.
Substances visées	• Le règlement REACH vise l'ensemble des substances chimiques, produites à plus d'une tonne par an. Ces substances peuvent être naturelles, comme les huiles essentielles, métalliques comme le plomb ou organiques comme les solvants. Celles-ci peuvent être à l'état brut, incorporées dans des mélanges comme les peintures, des constituants dans des objets du quotidien (meubles, vêtements, etc.). • Certaines substances chimiques déjà soumises à d'autres législations, comme les médicaments ou les substances radioactives, sont partiellement ou totalement exclues du règlement REACH.
• Qui est concerné ?	
Le fabricant industriel	• Il doit démontrer l'innocuité des substances chimiques qu'il utilise, pour la santé humaine et l'environnement, faute de quoi, la production, la mise sur le marché et la transformation dans l'Union Européenne devront cesser. Le fabricant doit ainsi enregistrer, classer et étiqueter les substances

	fabriquées ou importées au niveau européen, en quantité supérieure à 1 tonne/an. • Il doit fournir un dossier technique relatif aux propriétés, aux utilisations, ainsi qu'aux précautions d'emplois de ces substances ; • Le fabricant doit également élaborer une fiche de données de sécurité (FDS infra). Ce document permet d'alerter sur les risques liés à l'utilisation d'un produit chimique. Cette dernière doit être transmise automatiquement par tous les fournisseurs : - pour les substances ou mélanges classés dangereux dans le règlement CLP ; - pour les substances persistantes, bioaccumulables et toxiques.
L'importateur	Il doit, au même titre que l'industriel, démontrer l'innocuité des substances chimiques avant leur mise sur le marché ; • Il doit également enregistrer les substances qu'il importe, si celles-ci sont importées dans des quantités de plus d'une tonne/ an; • L'importateur des substances chimiques doit, comme le fabricant, fournir un dossier technique relatif aux propriétés, aux utilisations, ainsi qu'aux précautions d'emplois de ces substances.
Les utilisateurs En aval	Ceux qui utilisent des substances ou des préparations dans l'exercice de leurs activités industrielles ou professionnelles doivent communiquer les scénarios d'exposition des substances ou des préparations qu'ils produisent à leurs clients et à leurs fournisseurs, • Quand cela est nécessaire, ils doivent appliquer les mesures de gestion des risques inscrites dans la fiche FDS.
Les échéances d'enregistrement des substances chimiques :	
Substances chimiques ayant fait l'objet d'un pré-enregistrement	Dates limites d'enregistrement
Substances produites ou importées dans une quantité ≥ 1000 t/an	01/12/2010
Substances classées comme très toxiques pour les organismes aquatiques, pouvant avoir des effets néfastes à long terme sur l'environnement aquatique et, produites ou importées dans une quantité ≥ 100 t/an	01/12/2010
Substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), de catégorie 1 ou 2, produites ou importées dans une quantité ≥ 1 t/an	01/12/2010
Substances produites ou importées dans une quantité ≥ 100 t/an	01/06/2013
Substances produites ou importées dans une quantité ≥ 1 t/an	01/06/2018

Les procédures du règlement REACH :

Enregistrement	• La procédure d'enregistrement est obligatoire pour les substances chimiques fabriquées ou importées, existantes ou nouvelles, dans des quantités ≥ 1 t/an (30 000 substances concernées). Cette procédure conditionne la fabrication et la mise sur le marché européen de ces substances chimiques. • L'enregistrement comprend : - un dossier technique contenant l'identité du fabricant/ importateur, l'identité de la substance, des informations sur la fabrication/ utilisation, la classification et l'étiquetage, des conseils d'utilisation... ; - un « rapport sur la sécurité chimique » établi sur la base d'une « évaluation de la sécurité chimique », à partir d'une quantité ≥ 10 t/an et par déclarant ; - les éventuels effets dommageables doivent être déterminés. Si de tels effets existent, une évaluation des différents scénarios d'exposition à ces effets doit être établie sur la base des utilisations de la substance connues des déclarants ; - les résultats de l'évaluation de la sécurité chimique doivent être rapportés dans la fiche de données de sécurité (FDS), que le fournisseur d'une substance doit transmettre à ses clients.
Evaluation	• La procédure d'évaluation vise à contrôler la conformité des dossiers d'enregistrement fournis par les industriels et les importateurs de produits chimiques. Cette procédure permet ainsi de renforcer la procédure relative à l'enregistrement des substances chimiques. L'objectif est donc d'infirmer ou de confirmer la suspicion d'un risque qui pèse sur une substance chimique ; • Afin d'opérer ce contrôle, L'ECHA et l'autorité compétente des états membres vont demander à l'industriel de fournir des informations complémentaires sur une substance. Un rapport de sécurité chimique (RSC) est alors établi pour certaines substances.
Autorisation	• Certaines substances chimiques, considérées comme des substances extrêmement préoccupantes sont soumises à une autorisation particulière. La procédure d'autorisation va ainsi conditionner la mise sur le marché européen de ces substances chimiques (pour ces substances, il n'y a pas d'exigence de tonnage). • les substances extrêmement préoccupantes qui sont concernées par la procédure d'autorisation présentent un niveau de risque élevé pour la santé humaine et l'environnement. Il s'agit des substances cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, dont les perturbateurs endocriniens (CMR), ainsi que les substances persistantes, bio-cumulatives et toxiques pour l'environnement (PBT). • L'ensemble des substances préoccupantes, soumises à autorisation sont inscrites à l'annexe XIV du règlement REACH.

Restriction	La procédure de restriction offre un filet de sécurité permettant de gérer les risques qui ne sont pas couverts de manière adéquate par REACH. Les substances concernées sont listées à l'annexe XVII du règlement. Les propositions de restrictions peuvent concerner les conditions de fabrication, l'utilisation, la mise sur le marché ou encore l'interdiction d'une substance. Elles sont suggérées par l'ECHA (à la demande de la Commission), ou par les états membres. La décision finale est prise par la Commission.
--------------------	--



Au 1er juin 2018, les entreprises mettant sur le marché ou utilisant des substances chimiques dans une quantité ≥ 1 t/an devront les enregistrer auprès de l'ECHA. Cette troisième phase de REACH devrait impacter de nombreuses PME de secteurs variés.

- Un outil pour évaluer les risques chimiques dans votre entreprise : **Logiciel SEIRICH** : <http://www.seirich.fr/seirich-web/index.xhtml>



Pour vous aider à mettre en place une démarche **de prévention du risque chimique** au sein de votre entreprise (Sensibilisation sur le risque chimique, information sur vos obligations et appui à l'évaluation du risque chimique), **des conseillers des CCI** sont à votre écoute, notamment au sein de la **CCI Midi-Pyrénées, CCI Ariège, CCI Aveyron, CCI Gers, CCI Lot, CCI Hautes-Pyrénées, CCI Tarn, CCI Tarn et Garonne et de la CCI Toulouse.**



Règlement (CE) n°1907/2006 du 18/12/2006, concernant « *l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances* » (règlement REACH).



- Site internet du gouvernement synthétisant la réglementation sur les produits chimiques :**

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Gestion-des-produits-chimiques-.html>

- Au niveau européen, site de l'ECHA :** <http://echa.europa.eu/fr/regulations/reach>

V. Les risques liés à l'aménagement des locaux

1/ Les risques liés à l'aération et à l'assainissement

L'aération et l'assainissement des locaux de travail sont obligatoires pour tous les lieux où le personnel doit intervenir, ainsi que pour tous les lieux où il existe un risque lié à la qualité de l'air.

Résultats à atteindre en matière de qualité d'air :

- extraire les polluants,
- aérer régulièrement pour obtenir un air intérieur purifié qui préserve la santé des travailleurs,
- éviter les inconvénients (courants d'air, variations de température, odeurs désagréables),
- obligation du maître d'ouvrage, lors de la construction et l'aménagement des locaux de travail, de mettre à disposition de l'occupant, des moyens de ventilation adaptés aux activités.

On distingue deux grandes catégories de locaux et de pollution :

A. Les locaux à pollution non spécifique

Les locaux à pollution non spécifique sont ceux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine, à l'exception des locaux sanitaires. Pour ces locaux, une **ventilation naturelle permanente** par des ouvertures accessibles et manœuvrables (portes, fenêtres) est possible sous certaines conditions de volume et travail :

Désignation des locaux	Débit minimal d'air neuf par occupant
Bureaux et locaux où sont effectués des travaux physiques légers	15 m ³ / heure
Autres ateliers et locaux	24 m ³ / heure

Si l'aération est assurée par des dispositifs de ventilation mécanique, il faut respecter un débit minimum d'air neuf à introduire, précisé dans le tableau ci-dessous :

Désignation des locaux	Débit minimal d'air neuf par occupant
Bureaux, locaux sans travail physique	25 m ³ / heure
Locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion	30 m ³ / heure
Ateliers et locaux avec travail physique léger	45 m ³ / heure
Autres ateliers et locaux	60 m ³ / heure

Pour ces locaux, le recyclage de l'air est possible, mais :

- il doit être filtré avant réintroduction,
- le recyclage de l'air doit être arrêté en cas de panne du système d'épuration ou de filtration,
- l'air recyclé n'est pas pris en compte pour le calcul de débit minimal d'air neuf à introduire (prévu dans le tableau).

B. Les locaux à pollution spécifique

Les locaux à pollution spécifique sont les locaux dans lesquels des substances dangereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides, ainsi que les locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes et les locaux sanitaires. Un exemple d'activité à risque est l'utilisation de chariots élévateurs à moteur thermique dans des locaux fermés en hiver, en raison des émanations possibles de monoxyde de carbone.

Les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par une personne, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par m³ d'air.

Les principes à retenir sont :

- la suppression des émissions néfastes pour la santé du travailleur (substitution ou autre procédé) ;
- le captage à la source des émissions de polluants (vase clos ou réseaux d'extraction) ;
- en cas d'impossibilité technique de captage, une dilution et une évacuation des polluants résiduels par la ventilation générale peut être envisagée, lorsque les polluants sont peu toxiques, qu'ils sont émis avec un faible débit et à une distance suffisante des travailleurs ;
- la nécessité d'air de compensation par introduction d'air neuf ;
- la conception d'installations de ventilation qui ne gênent pas le personnel (courant d'air, température, humidité, bruit, vibration, etc.) ;
- l'organisation du traitement et du rejet des polluants ;



Les employeurs sont tenus d'assurer régulièrement le contrôle des installations d'aération et d'assainissement. La maintenance de toutes ces installations et les résultats des contrôles périodiques doivent être consignés dans un dossier.

N.B. : Un tableau des principales vérifications périodiques obligatoires figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n° 7).



• C. trav. : article R. 232-5-9 (obligations de contrôle des installations d'aération et d'assainissement par l'employeur) ; article R. 4222-1 et suivants (règles applicables à l'aération, à la ventilation et à l'assainissement des locaux).



Brochures INRS ED 6008 et TJ 5 : www.inrs.fr

2/ Les risques liés au bruit et aux vibrations

A. Le bruit

L'employeur doit veiller à ce que les seuils d'exposition des travailleurs au bruit ne soient pas dépassés dans son entreprise. Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés au bruit s'articulent autour de trois principaux axes :

■ Agir sur l'environnement de travail

- Obligation des fabricants de réduire le bruit à la source en :
→ concevant des machines silencieuses,

→ informant leurs clients sur le niveau sonore des machines.

- Obligation des maîtres d'ouvrage d'insonoriser les locaux dès leur conception.
- Obligation des chefs d'établissement de réduire le bruit dans les locaux en :
 - Mettant en œuvre des principes généraux de prévention,
 - Réduisant le bruit dans les locaux,
 - Utilisant les locaux conformément à leur destination.

■ Evaluer les risques

- Estimation des risques
- Mesurage des risques

■ Protéger les travailleurs exposés

La réglementation fixe **trois types de seuils d'exposition des travailleurs au bruit**. Deux de ces seuils doivent impérativement donner lieu à des actions, le troisième ne doit pas être dépassé. L'exposition est évaluée à partir de deux paramètres :

- l'exposition « moyenne » quotidienne sur 8 heures (notée Lex, 8h)
- l'exposition instantanées aux bruits très courts, dit « niveau crête » (noté Lp,c.)

Seuils	Paramètres	Ancienne réglementation	Nouvelle réglementation
Valeur d'exposition inférieure déclenchant l'action (VAI) Seuil le plus bas, qui déclenche les premières actions de prévention.	Exposition moyenne (Lex, 8h)	85 dB(A)	80 dB(A)
	Niveau de crête (Lp, c)	135 dB	135 dB(C)
Valeur d'exposition supérieure déclenchant l'action (VAS) Des actions correctives doivent être menées.	Exposition moyenne (Lex, 8h)	90 dB(A)	85 dB(A)
	Niveau de crête (Lp, c)	140 dB	137 dB(C)
Valeur limite d'exposition (VLE*) Il ne doit être dépassé en aucun cas.	Exposition moyenne (Lex, 8h)	Aucune	87 dB(A)
	Niveau de crête (Lp, c)	Aucune	140 dB(C)

(Source : INRS)

* A la différence des seuils précédents, la VLE prend en compte l'atténuation du bruit apportée par les protecteurs individuels contre le bruit (PICB).

■ Quelles sont les actions à mener ?

Position du niveau d'exposition	Actions à mener
Quel que soit le niveau	• Evaluer le risque • Réduire ou supprimer le risque à la source • Consulter et faire participer les travailleurs pour l'évaluation des risques, les mesures de réduction, le choix des PICB • Le niveau de bruit dans les locaux de repos doit être compatible avec leur destination

Position du niveau d'exposition	Actions à mener
Au-dessus de la valeur d'exposition inférieure déclenchant l'action (VAI)	• Mettre à disposition des PICB • Informer et former les travailleurs sur les risques et les résultats de leur évaluation, les PICB, la surveillance de la santé • Proposer un examen audiométrique préventif aux travailleurs
Au-dessus de la valeur d'exposition supérieure déclenchant l'action (VAS)	• Mettre en œuvre un programme de mesures de réduction d'exposition au bruit • Signaler les endroits concernés (bruyants) et en limiter l'accès • Utilisation des PICB • Contrôler l'ouïe des travailleurs
Au-dessus de la valeur limite d'exposition (VLE) (compte tenu de l'atténuation du PICB)	• A ne dépasser en aucun cas ; prendre des mesures de réduction d'exposition sonore immédiates

(Source : INRS)

■ Quelles sont les durées maximales d'exposition ?

Le tableau ci-après donne les durées maximales d'exposition sonore quotidienne à ne pas dépasser. Les mesures réalisées doivent tenir compte de la fluctuation du poste de travail ; il est souvent procédé à des mesures par dosimétrie individuelle.

Durées d'exposition quotidienne au bruit nécessitant une action	
Niveau sonore en dB(A)	Durée d'exposition maximale
80	8 h
83	4 h
86	2 h
89	1 h
92	30 min
95	15 min
98	7,5 min

(Source : INRS)



En tout état de cause, le travailleur doit rester à des niveaux d'expositions inférieurs à ceux mentionnés dans le tableau ci-dessus, toutes sources sonores prises en compte (y compris les bruits occasionnels, par exemple ceux d'une soufflette).

■ Démarche d'amélioration à adopter

- Prescriptions minimales de santé et de sécurité des travailleurs (mesurage et état des lieux)
- Suppression des bruits
Exemples : installation de compresseurs hors des locaux de travail (locaux techniques), éloignement, etc.
- Réduction des bruits
Exemples : installation de silencieux sur des refoulements ou échappements, capotages antibruit, traitement acoustique des locaux (panneaux absorbants, écrans amovibles)
- Port de protections individuelles adaptées

C'est seulement en cas d'impossibilité de suppression ou de réduction des bruits à la source que le personnel doit être doté de protections individuelles.

Port continu	<u>Bouchons d'oreilles réalisés sur mesure</u> : généralement en résine synthétique acrylique ou silicone, ils sont moulés sur le conduit auditif du porteur et sont de ce fait individualisés offrant un grand confort permettant par exemple de sélectionner des fréquences d'affaiblissement (le porteur peut ainsi converser avec ses collègues sans être gêné par le bruit ambiant).
	<u>Bouchons d'oreilles pré-modelés</u> : fabriqués en silicone, caoutchouc ou autre matière souple, ils sont disponibles en plusieurs tailles et doivent être adaptés au porteur.
Port intermittent	<u>Les serre-tête</u> : composés de deux coquilles reliées par le dessus du crâne, ils sont recommandés pour des interventions de courte durée dans une zone bruyante.
	<u>Les serre-nuque</u> : l'arceau se place derrière la nuque mais ils s'utilisent comme les serre-tête.
	<u>Les casques enveloppants</u> : recouvrent une grande partie de la tête et sont munis de coquilles qui recouvrent les oreilles. Ils peuvent être équipés d'écouteurs et permettent même une communication verbale avec d'autres correspondants.



- C. trav. : article R. 4213-5 et suivants (réglementation liée à l'insonorisation) ; article R. 4431-1 et suivants (prévention des risques d'exposition au bruit).
- Décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006 relatif aux « *prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit* ».



- Dossier INRS « *Bruit* » et Brochures INRS ED 133, ED 868, ED 962, ED 997, ED6035, ED 6128, TC 110 et HST 223-4 : www.inrs.fr
- **Outil RayPlus Acoustique : logiciel de prévision des niveaux sonores dans les locaux industriels**, téléchargeable sur le site www.inrs.fr

B. Les vibrations

Le risque est présent à chaque utilisation régulière d'une machine, d'un outil ou d'un équipement tenu à la main et hautement vibrant.

La réglementation fixe les :

- valeurs déclenchant une action : $0,5 \text{ m/s}^2$ pour l'ensemble du corps et $2,5 \text{ m/s}^2$ pour l'axe main – bras pour une période de référence de 8h.
- valeurs limite d'exposition : $1,15 \text{ m/s}^2$ pour l'ensemble du corps et 5 m/s^2 pour l'axe main – bras sur 8h.

Au-delà de ces valeurs, l'employeur doit prendre des dispositions pour ramener l'exposition en dessous des valeurs limites.

■ Effets sur la santé du travailleur:

Sur le long terme, l'utilisation régulière des machines vibrantes tenues à la main peut provoquer l'apparition de troubles au niveau des articulations (poignet et coude), du système nerveux périphérique ainsi que de la circulation sanguine dans les doigts (syndrome de Raynaud). Une exposition régulière à des vibrations peut également entraîner des troubles musculo

squelettiques (TMS). L'ensemble de ces affections est associé au syndrome vibratoire main-bras.

Les vibrations des machines peuvent également provoquer des dégâts au niveau de la structure des immeubles ou des installations (boulons qui se dévissent, fragilisation, etc.).



Choisir les bons équipements et veiller à leur bonne utilisation :

- Pour une machine neuve, le risque de bruit et de vibrations doit être pris en compte lors de son choix ;
- Pour une machine en service, la diminution des vibrations peut être obtenue par un système de fixation au sol (Silentbloc) ou par la réinstallation de la machine sur une dalle anti-vibration.



Actions à mener pour protéger les travailleurs :

- Choisir des machines, outils et équipements les moins vibrants possible,
- Maintenir les machines en bon état,
- Réduire la durée d'exposition aux vibrations (prévoir des rotations de postes et des temps de récupération)
- Aménager le poste de travail de façon à améliorer les postures des opérateurs,
- Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats (gants, isolants thermique sur les poignées des machines),
- Informer et former les salariés sur l'utilisation des machines vibrantes et sur les risques dus aux vibrations,
- Mettre en place un suivi médical renforcé afin de détecter les maladies dues aux vibrations.



Qui contacter :

Service de santé au travail / CARSAT / Organismes spécialisés



- C trav: article R. 4441-1 et suivants (prévention des risques liés aux vibrations mécaniques) ;
- Décret n° 2005-746 du 4 juillet 2005 relatif aux « *prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus aux vibrations mécaniques* ».



- Dossiers INRS « *Vibrations transmises à l'ensemble du corps* » et « *Vibrations transmises aux membres supérieurs* » et Brochures INRS ED 864 ; ED 6018 ; ED 6130 et ED 6204 : www.inrs.fr

- **OSEV, un outil Simplifié d'Évaluation de l'exposition aux Vibrations** téléchargeable sur le site de l'INRS : www.inrs.com

3/ La circulation dans l'entreprise

A l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise, la circulation est généralement considérée comme une activité auxiliaire. L'employeur doit veiller à aménager l'accès au site et à organiser les flux de circulation.

Les déplacements dans l'entreprise sont en effet divers et variés : entrée et sortie du personnel et des visiteurs, entrée dans l'établissement des matières premières, des produits nécessaires à la fabrication ou au fonctionnement de l'entreprise, la sortie des produits finis mais aussi les déplacements du personnel pour les nécessités du travail et pour se rendre dans les locaux annexes (vestiaires, cantine, infirmerie...) ou au parking.

L'employeur doit veiller à :

- Organiser des flux de circulation,
- Favoriser la circulation des piétons et notamment l'accessibilité du site pour les personnes handicapées,
- Aménager et faciliter la visibilité de l'accès au site,
- Choisir des revêtements de sols appropriés pour limiter les risques de glissades et de chutes,
- Veiller à la bonne organisation du stationnement des véhicules du personnel et des visiteurs, notamment par la mise à disposition de parkings balisés et éclairés en nombre suffisant.

L'employeur peut décider d'établir un plan de circulation interne, en instaurant par exemple un sens unique de circulation, une vitesse maximale en fonction des zones, un code de priorité commun, des dispositifs ralentisseurs de vitesse...



▪ C. trav.: articles R. 4214-9 et suivant (voies de circulation et accès).



Brochures INRS ED 975 et ED 6002 : www.inrs.fr

4/ Les risques liés à l'éclairage

L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle et les affections de la vue qui en résultent. Un niveau d'éclairage suffisant doit également permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.

■ Valeurs minimales d'éclairement pour les locaux de travail

Types de locaux	Valeurs minimales d'éclairement
Locaux affectés au travail et leurs dépendances :	
• Voies de circulation intérieures	40 lux
• Escaliers et entrepôts	60 lux
• Locaux de travail, vestiaires, sanitaires	120 lux
• Locaux aveugles affectés à un travail permanent	200 lux

Types de locaux	Valeurs minimales d'éclairage
Espaces extérieurs :	
• Zones et voies de circulation extérieures	10 lux
• Espaces extérieurs où sont effectués des travaux à caractère permanent	40 lux

■ Valeurs minimales au poste de travail

Exemple de poste – type de travail	Valeurs minimales d'éclairage
Mécanique moyenne, dactylographie, travaux de bureau	200 lux
Travail de petites pièces, mécanographie, bureau de dessin.	300 lux
Mécanique fine, gravure, comparaison de couleurs, dessins difficiles, industrie du vêtement	400 lux
Mécanique de précision électronique fine, contrôles divers	600 lux
Tâches très difficiles de l'industrie ou les laboratoires	800 lux

■ Obligations de l'employeur en matière d'éclairage

- Assurer un **niveau d'éclairage suffisant et adapté à la zone de travail** (cf tableau ci-dessus),
- Equiper l'établissement d'un éclairage de sécurité, afin d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal,
- Privilégier la lumière naturelle dans les locaux de travail,
- Protéger contre le rayonnement solaire gênant,
- Entretenir le matériel d'éclairage.



Qui contacter :

Service de santé au travail ; Inspection du travail / CARSAT ; MSA / ARACT / Organismes agréés



- C. trav. : article R 4223-1 et suivants (règles relatives à l'éclairage) ; article R 4227-14 (éclairage de sécurité).



Brochures INRS TJ 13, ED 82 et ED 85: www.inrs.fr

5/ Le risque électrique

L'employeur doit veiller au respect des règles de mises en sécurité des installations et des matériels électriques. Il doit également prévenir les risques électriques liés aux opérations sur ou à proximité des installations électriques.

Les accidents électriques sont généralement dus :

- au mauvais état des isolants (dégât mécanique, désagrégation ou usure) ;
- aux modifications effectuées sans contrôle (modification ou extension d'une installation électrique par une personne non compétente) ;
- à l'utilisation de machines-outils portatives, d'appareils de soudure électrique, de lampes portatives ou de ponts roulants ;
- aux interventions sur ou au voisinage du réseau (lignes aériennes, postes de transformation et canalisations enterrées).

La gravité des lésions dépend de plusieurs facteurs :

- l'intensité du courant (il y a danger à partir de 5 milliampères),
- la durée du passage du courant,
- la surface de la zone de contact,
- le trajet du courant dans le corps,
- l'état de la peau (sèche, humide, mouillée),
- la nature du sol,
- la capacité d'isolation des chaussures portées.

Quelles sont les règles de base à respecter ?

■ S'agissant des mesures de sécurité pour les installations électriques

Il existe plusieurs moyens de prévenir les contacts directs de l'homme avec des parties actives (pièces normalement sous tension) des installations électriques :

- par l'isolation des parties actives : celles-ci doivent être totalement recouvertes d'un isolant qui ne puisse être enlevé que par destruction ;
- par l'installation de boîtiers, d'armoires ne pouvant être ouvertes qu'à l'aide d'une clé ou d'un outil après la mise hors tension ;
- par le respect des règles d'éloignement : la distance d'éloignement doit être de 2,5 m augmentée de la longueur des objets conducteurs (outils, échelles) pouvant être manipulés dans les locaux ;
- par la mise en place d'obstacles : rambardes ou panneaux grillagés fixes distant d'au moins 10 cm pour $U < 500 \text{ V}$ ou 20 cm pour $U > 500 \text{ V}$.
- L'existence au sein du circuit d'un disjoncteur, d'un relais ou d'un fusible permet de réduire le danger en ouvrant le circuit lorsque le courant dépasse une valeur donnée pendant un temps déterminé (en cas de court-circuit ou de surcharge).

Il existe plusieurs moyens de prévenir les contacts dits "indirects" c'est à dire ceux qui impliquent des masses métalliques mises accidentellement sous tension :

- par la mise en terre des masses avec coupure automatique de l'alimentation : les schémas de liaison à la terre sont aussi appelés « régimes du neutre » ;
- par l'emploi d'une très basse tension de sécurité (TBTS) ou de protection (TBTP) ;
- par une double isolation ou une isolation renforcée.

Les installations électriques doivent faire l'objet de mesures de surveillance et d'entretien et être également soumises à des vérifications périodiques annuelles.

■ S'agissant des interventions et des habilitations électriques

Le personnel intervenant sur les installations électriques doit avoir reçu une formation aux travaux électriques et posséder une habilitation. Cette habilitation est la reconnaissance d'une qualification spécifique et est délivrée par l'employeur. Par ailleurs, **préalablement à son habilitation, le travailleur qui effectue des travaux sous tension, sur une installation électrique doit être certifié par un organisme de certification accrédité.** Cette certification est exigée depuis le 1^{er} janvier 2013.

En ce qui concerne les travailleurs intérimaires, l'employeur de l'entreprise qui l'accueille doit veiller à ce que ce dernier ait reçu une formation préparatoire à l'habilitation, en adéquation avec les travaux prévus. L'intérimaire doit être habilité par l'entreprise qui l'accueille et non par l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque les travaux sont réalisés en présence de tension, les intervenants doivent disposer d'équipements de protection individuelle (combinaison de travail et chaussures isolantes, écran facial anti-UV, etc.), utiliser un outillage isolé (boîtiers, armoires, etc.) et respecter les distances de sécurité par la mise en place d'obstacles fixes (rambarde, panneaux grillagés, etc.)

■ En cas d'accident

Les premières minutes suivant l'accident sont essentielles pour les chances de survie, il faut donc agir rapidement. Les travailleurs concernés par le risque électrique doivent recevoir une formation aux premiers secours. Ils doivent notamment savoir qu'il faut :

- commencer par mettre hors tension, sans toucher le corps de la victime (à l'aide de l'interrupteur, du disjoncteur, en débranchant la prise, etc.),
- prévenir les secours (sauveteur secouriste du travail puis SAMU, pompiers),
- porter secours à la victime et rester à ses côtés jusqu'à l'arrivée des secours. Les premiers gestes doivent être effectués jusqu'à l'arrivée des secours par du personnel formé au secourisme.



- C. trav : articles R 4215-1 et suivant (obligations générales du maître d'ouvrage); R 4226-1 et suivants (utilisation des installations électriques permanentes et temporaires) et R 4544-1 et suivants (opérations effectuées sur des installations électriques).
- Norme NF C 18-510 de janvier 2012 « *Opérations sur les ouvrages et installations électriques et dans un environnement électrique. Prévention du risque électrique* »
- Décret n°2010-1018 du 30 août 2010 « *portant diverses dispositions relatives à la prévention des risques électriques dans les lieux de travail* ».



- Dossiers INRS « *Risque électriques* » et « *Réglementations et Prévention du risque électrique* » et Brochures INRS ED 6127 et ED 6187 : www.inrs.fr

6/ Le risque d'explosion

Afin de prévenir les risques d'explosions sur le lieu de travail, il est nécessaire d'empêcher la formation d'atmosphères explosives (dites « ATEX »). A défaut, l'employeur doit veiller à éliminer les sources d'inflammation et mettre en œuvre des mesures permettant d'atténuer les effets du risque d'explosion.

La prévention du risque d'explosion fait l'objet d'une réglementation spécifique ; c'est la **réglementation ATEX (ATmospheres Explosibles)**. Cette réglementation demande à tous les chefs d'établissement de maîtriser les risques relatifs à l'explosion, au même titre que les autres risques professionnels.

L'explosion survient après la formation d'une atmosphère explosive « ATEX ». Celle-ci résulte du mélange de substances combustibles (présence de gaz, de vapeurs, d'aérosols ou de

poussières combustibles etc.) avec l'air, dans des quantités telles qu'une source d'inflammation d'énergie suffisante puisse provoquer une explosion. En cas d'inflammation, les effets sur les travailleurs et les installations peuvent être très graves.

Les trois étapes pour limiter le risque d'explosion :

1. Empêcher la formation d'atmosphères explosives ;
2. Si la nature de l'activité ne permet pas d'empêcher la formation d'atmosphères explosives, éviter leur inflammation ;
3. Atténuer les effets d'une explosion, afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs (effet de souffle, flammes...).

■ La démarche de prévention des risques

Prévenir les risques d'explosion nécessite une intervention, le plus en amont possible, c'est-à-dire, dès la conception et l'implantation des locaux ou au moment de la mise en place d'un procédé de production. Ainsi, l'employeur doit dans un premier temps, **réaliser une évaluation du risque d'explosion** :

- Faire un inventaire des substances combustibles ;
- Analyser les conditions de fonctionnement des installations ;
- Répertorier les dysfonctionnements techniques des installations ;
- Classer les emplacements dangereux en « zones à risque », en fonction du risque de formation d'atmosphères explosives. L'accès à ces zones doit faire l'objet d'une signalisation claire ;
- Identifier les sources d'inflammation ;
- Evaluer la gravité d'une explosion, en fonction de la présence de personnel, de la surface de la zone ATEX, ainsi que les moyens de protection existants contre les explosions.

La démarche d'évaluation du risque peut être complétée par des mesures destinées à prévenir la propagation des explosions. Lorsque des atmosphères explosives peuvent se former et présenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, ou d'autres personnes, l'employeur doit veiller à :

- Garantir la sécurité du lieu de travail ;
- Instaurer une surveillance adéquate et l'utilisation de moyens techniques appropriés ;
- Former les travailleurs en matière de protection contre les risques ;
- Equiper les travailleurs de vêtements de travail adaptés contre les risques d'inflammation.

L'ensemble de cette démarche d'évaluation et de prévention du risque d'explosion doit être formalisée dans un « **document relatif à la protection contre les explosions** » (**DRPCE**). Intégré au document unique, le DRPCE doit être régulièrement mis à jour, et notamment lors de changements dans les produits, les procédés et dans l'organisation du travail.

Le DRPCE doit contenir :

- Les modalités de détermination et d'évaluation des risques d'explosion ;
- La nature des mesures prises ou à prendre ;
- La classification en zones des emplacements dans lesquels des atmosphères explosives peuvent se présenter ;
- Les emplacements auxquels s'appliquent les prescriptions réglementaires minimales visant à assurer la protection des travailleurs ;
- Les modalités et les règles selon lesquelles les lieux et les équipements de travail, y compris les dispositifs d'alarme, sont conçus, utilisés et entretenus pour assurer la sécurité ;

- Le cas échéant, la liste des travaux devant être accomplis selon les instructions écrites de l'employeur ou dont l'exécution est subordonnée à la délivrance d'une autorisation ;
- La nature des dispositions prises pour que l'utilisation des équipements de travail soit sûre.

■ Interventions d'entreprises extérieures

Enfin, dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures, le chef de l'entreprise utilisatrice doit préciser dans le DRPCE, le but, les mesures et les modalités de mise en œuvre de la coordination générale des mesures de prévention qui lui incombe (cf. chapitre V, 8). Ce document est élaboré avant le commencement du travail et est révisé lorsque des modifications, des extensions ou des transformations notables sont apportées notamment aux lieux, aux équipements de travail ou à l'organisation du travail.



Qui contacter :

- Le Comité permanent CLATEX, mis en place pour accompagner les dispositions des directives ATEX, INERIS - LCIE/ CARSAT- CGSS



- C. env : articles R. 557-1-1 et suivants (produits et équipements à risque)
- C. trav. : articles R. 4216-31, R. 4227-42 et suivants (prévention des explosions)



- Dossier INRS « *Explosion sur le lieu de travail* » et Brochures INRS ED 911; ED 944; ED 945; ED 500: www.inrs.fr

7/ Le risque d'incendie

La prévention contre le risque d'incendie nécessite la mise en place de mesures techniques et organisationnelles, visant à éviter tout départ de feu et à limiter sa propagation.

La mise en place d'une signalisation efficace et d'exercices d'évacuation réguliers est également primordiale.

■ Instaurer une démarche de prévention du risque incendie

Les démarches de prévention du risque incendie par l'employeur :

- 1) Identifier les causes de déclenchement d'un incendie, en répertoriant les sources d'inflammation et les produits combustibles de l'entreprise ;
- 2) Limiter les effets de l'incendie sur les travailleurs et sur les installations, en mettant notamment en place des moyens de détection efficace, permettant d'agir rapidement sur un départ de feu.

Pour être efficaces, les mesures de prévention doivent intervenir en amont, dès la conception ou l'aménagement des locaux, afin de garantir une évacuation rapide des locaux et limiter la propagation de l'incendie.

■ Le matériel de lutte contre les incendies

- Le compartimentage anti-feu (portes coupe-feu, murs spéciaux, etc.)
- Le matériel d'extinction : extincteurs portatifs ou à extinction automatique (sprinkler). Il faut veiller à ce que les extincteurs soient :
 - en nombre suffisant, adaptés aux risques d'incendie,
 - faciles d'accès, repérables et utilisables par le personnel proche,
 - accessibles en hauteur et les plus légers possibles.
- Le matériel de protection individuelle (gants, masques, combinaisons ignifugées).

■ Exercices de prévention, de lutte et d'évacuation

Le code du travail prévoit que « **des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires** » sont obligatoires dans les établissements de plus de cinquante salarié(e)s et dans ceux où sont manipulées et mises en œuvre des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique susceptible d'engendrer des risques d'explosion ou d'inflammation instantanée.

Ces exercices et essais périodiques doivent avoir lieu tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles elles peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.



L'employeur est responsable de la mise en place de ces exercices. Il peut utilement se rapprocher des sapeurs-pompiers. Cela permet d'établir des priorités d'actions, de protéger plus particulièrement des lieux d'activités qui permettent la survie de l'entreprise ou un redémarrage plus rapide de l'activité. Ne pas oublier les clauses des contrats d'assurances privées, qui peuvent imposer à l'employeur des mesures propres à protéger les biens.

■ La signalisation

Les équipements de lutte contre l'incendie doivent être de couleur rouge et être signalés par des panneaux de localisation. La signalétique doit baliser les chemins à emprunter par le personnel pour l'évacuation vers la sortie la plus rapprochée et les issus des secours.

L'éclairage de sécurité est obligatoire pour les établissements occupés par des travailleurs ou recevant du public (ERP). Il intervient en cas de défaillance de l'éclairage normal et doit permettre :

- l'évacuation sûre et facile des personnes,
- les manœuvres intéressant la sécurité.

■ Les consignes de sécurité incendie

Les consignes de sécurité concernant l'incendie dans un établissement font partie intégrante des mesures de prévention techniques et organisationnelles à mettre en place. Elles sont obligatoires pour les établissements réunissant plus de 50 personnes ou ceux où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables. Les consignes concernent la totalité de l'établissement et sont applicables à l'ensemble des personnes présentes sur le site. Elles doivent être placées, comme les plans d'évacuation, par niveau, à proximité immédiate des escaliers ou ascenseurs et/ou à tout autre endroit où elles pourront être vues facilement.

N.B. : Des exemples de consignes pour le standard et pour le personnel en cas d'incendie ou d'accident figurent dans les documents utiles à la fin du guide (documents n° 4 et 5).

■ Moyens de détection et d'alerte

Il existe deux types de moyens de détection :

- détection humaine (gardiennage, ronde, etc.),
- détection automatique (détecteurs de fumée, de flammes, etc.)

Alerte des secours : en fonction de l'organisation du travail (de nuit, travail posté), l'employeur doit mettre en place une procédure pour prévenir les secours. Une personne au moins doit être désignée pour prévenir les sapeurs-pompiers en cas de début d'incendie (standardiste, responsable sécurité, etc.)

Les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables doivent être équipés d'un système d'alarme sonore. Les dispositifs d'alarme doivent suivre la réglementation des SSI (Systèmes de Sécurité Incendie). La nature de l'installation incendie est évaluée en fonction du risque, de la taille et de l'activité de l'établissement. Elle doit être conforme à la réglementation du code du travail et à la réglementation des ERP.

■ Le registre incendie

Il s'agit d'un document, désigné légalement comme la consigne de sécurité incendie, qui doit être ouvert et tenu à jour dans les différents établissements et être à la disposition du service d'inspection du travail.

Il comporte :

- l'organisation à mettre en œuvre,
- les dates des exercices et essais périodiques,
- les observations sur ces derniers.

Les matériels incendie doivent être conformes aux normes en vigueur, agréés par les assurances, vérifiés périodiquement et annuellement. En fonction des différentes classes de feu, certains agents extincteurs sont à privilégier :

Classe de feux :	Exemples :	Agents extincteurs :
<u>Classe A</u> : Feux de solides	Bois, Cartons, Papiers...	Eau en jet pulvérisé, Poudres ABC
<u>Classe B</u> : Feux de liquides ou de solides liquéfiables	Hydrocarbures, Alcool, Caoutchouc...	Eau avec additif en jet pulvérisé, Mousse, Poudres BC et ABC, Dioxyde de carbone
<u>Classe C</u> : Feux de gaz	Gaz (méthane, butane...)	Poudre BC et ABC, Dioxyde de Carbone
<u>Classe D</u> : Feux de métaux	Sodium, Magnésium...	Poudre spéciale
<u>Classe F</u> : Feux liés aux auxiliaires de cuisson sur les appareils de cuisson	Huiles et graisses végétales ou animales...	Eau avec additif en jet pulvérisé, Mousse

■ L'évacuation différée des personnes handicapées

Des espaces d'attente sécurisés doivent être mis en place au sein des nouveaux établissements, afin de permettre aux personnes de s'y réfugier en attendant les secours. Ces espaces doivent offrir une protection contre l'incendie pendant au moins une heure.



Qui contacter :

- CARSAT / SDIS (sapeurs-pompiers) / Assureur / CNPP / FFMI
- Pour les ERP : la Mairie et la Commission de sécurité
- Pour les ICPE : la DRIRE ou la DREAL



- C. trav. : article R. 4216-1 et suivants (obligations du maître d'ouvrage) ; article R. 4227-1 et suivants (obligations de prévention du risque incendie par l'employeur) ; article R. 4227-13 et suivants (évacuation des personnes handicapées sur les lieux de travail).



- Dossier INRS « Incendie sur le lieu de travail » et Brochures INRS ED 970 ; ED 990 ; ED 5005 ; ED 6030 ; ED 6054 ; ED 6060 ; ED 6061 ; ED 6183 et ED 6230 : www.inrs.fr

8/ Le risque thermique

Les risques liés à l'ambiance thermique peuvent se réaliser en cas d'exposition des travailleurs à la chaleur, ou au froid, que ce soit dans un local fermé, ou à l'extérieur. Ces ambiances thermiques peuvent impacter gravement la santé des travailleurs.

■ Les effets sur la santé

Le travail au froid n'a pas de définition réglementaire. Toutefois, au-dessous de 10°C, l'exposition au froid peut être à l'origine de troubles sérieux chez l'individu, tels que l'hypothermie (gelures, engelures), l'acrosyndrome vasculaire, ou encore les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Le Code du travail ne précise aucune donnée de température maximale. Néanmoins, au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant un effort physique, la chaleur peut constituer un risque pour le travailleur. Les principaux risques sur la santé du travailleur sont la déshydratation, l'épuisement, et l'apparition de crampes. Le coup de chaleur est le risque le plus grave. Il survient en cas d'exposition prolongée à des températures élevées et nécessite l'alerte des secours.

■ La prévention du risque thermique

La température ambiante au niveau du poste du travail doit être prise en compte par l'employeur (elle se mesure avec un thermomètre, placé à l'ombre si le travail s'effectue à l'extérieur). Les risques augmentent également en fonction de l'humidité relative de l'aire (elle se mesure avec un hygromètre).

Les mesures de prévention doivent s'opérer autour de différents paramètres :

- **L'organisation du travail** : limiter le temps d'exposition au froid ou à la chaleur, aménager des aires de repos climatisées ou chauffées, augmenter la fréquence des pauses de récupérations, privilégier le travail d'équipe à un travail isolé, éviter un travail physique trop intense, etc ;
- **La conception et l'aménagement des locaux** : isoler les parois et les vitrages, installer des protections solaires, réduire la température (climatisation, ventilation), réduire le taux d'humidité en ventilant, chauffer les locaux, etc ;
- **L'information et la formation des salariés** : informer les salariés sur les risques thermiques, les inciter à s'hydrater et à porter une tenue de travail adaptée, mettre en place des formations adaptées au poste de travail de chacun, etc.



- C. trav.: articles R. 4222-1 et suivants (aération et assainissement), R. 4223-13 et suivants (ambiance thermique) et R. 4225-1 et suivants (postes de travail extérieurs).
- C. de la construction et de l'habitation : article R. 131-20 (température moyenne).



- Dossier INRS « *Travailler à la chaleur* » et Brochures INRS : ED 931, ED 950 et TC 97 : www.inrs.fr

VI. Les risques liés aux facteurs humains

1/ Les risques liés aux addictions en entreprise

L'entreprise n'est pas épargnée par les pratiques addictives. Ces pratiques recouvrent les consommations de substances psychoactives telles que l'alcool, le tabac, les drogues ou les médicaments psychotropes (somnifères, anxiolytiques, antidépresseurs...). D'autres pratiques addictives peuvent être liées au travail : « *workaholisme* » (dépendance au travail), ou au téléphone portable, à internet ou encore au jeu, etc.

La consommation de substances psychoactives (alcool, drogue, médicament) diminue la vigilance et les réflexes. Cette consommation peut être à l'origine d'accidents de travail, de trajet, ou bien d'autres risques professionnels (stress, violence, harcèlement etc.). L'ensemble de ces pratiques addictives peut constituer un réel danger pour le travailleur, ses collègues, l'employeur et les tiers (clients de l'entreprise, usagers de la route etc.). Or, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L 4121-1 du code du travail). La mise en place au sein de l'entreprise, d'une démarche de prévention collective en matière de pratiques addictives apparaît donc comme essentielle.

■ Etablir une démarche de prévention

La démarche de prévention consiste à informer les salariés sur :

- l'existence même des pratiques addictives et leurs impacts sur la santé et la sécurité au travail ;

- **la réglementation en vigueur** : le règlement intérieur, le code du travail (interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse, etc.), le code pénal et le code de la santé publique (usage de stupéfiants, etc.), le code de la route (taux d'alcoolémie autorisée, peines en cas d'accident sous emprise d'alcool ou de stupéfiants, etc.) ;
- **les mesures à appliquer en cas de pratiques addictives** : notification à l'employeur des pratiques addictives d'un salarié ou d'un tiers (afin d'éviter un accident ou l'aggravation de l'état de santé de la personne), retrait du salarié de toute activité dangereuse, demande d'avis médical etc. ;
- **le rôle du service de santé au travail** : mission de prévention en matière de consommation d'alcool et de stupéfiants, orientation vers un professionnel de santé spécialisé si nécessaire ;
- **les différentes aides existantes en dehors de l'entreprise** : la consultation du médecin traitant, les sites internet d'information, les numéros verts etc.

■ Exemples d'actions de prévention à mener :

- encadrer les pots d'entreprise et les repas d'affaire de manière à limiter la consommation d'alcool (prévoir des boissons non alcoolisées ainsi que de la nourriture) ;
- améliorer les conditions de travail afin d'agir sur les consommations d'alcool ou d'autres substances psychoactives: réduire le stress, la pénibilité, la répétition des tâches ou la surcharge de travail etc ;
- effectuer des dépistages médicaux de consommation de drogue ou d'alcool (alcootest) : pour les postes de sûreté et de sécurité (la liste de ces postes doit avoir été préalablement définie avec les instances représentatives du personnel et le service de santé au travail).

N.B. : Un exemple de **règlement intérieur** figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°8).

Il fixe les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement. Les mesures suivantes peuvent y être intégrées :

- l'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail,
- la liste des postes de sûreté ou de sécurité pour lesquels des dépistages de drogues ou d'alcool doivent être pratiqués etc.



- C. trav. : articles R. 4228-20 et suivants (interdictions relatives à l'alcool et l'alcoolisme en milieu de travail) ; articles R. 4225-2 et suivants (mise à disposition de boissons).
- C. de la santé publique : article L. 3421-1 (interdiction de consommation de stupéfiants) ; articles R. 3511-1 et suivants (interdiction de fumer) ; article L. 3511-7-1 (interdiction de vapoter).



- Dossier INRS « Addictions » et Brochure INRS ED 6147 : www.inrs.fr

2/ Les risques psychosociaux

Un nombre croissant de salariés déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux (RPS). Ces symptômes sont le résultat de différentes situations induites par la présence de stress, d'épuisement professionnel (burnout), de violences internes (harcèlement moral et sexuel) et externes (conflits avec le public ou la clientèle/ patientèle). Les RPS peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés. Ils peuvent également avoir un impact direct sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

A. Les facteurs des RPS

Les facteurs des RPS peuvent se regrouper au sein de six grandes catégories (Rapport du ministre du travail sur les risques psychosociaux de 2008 - recensement de l'INSEE):

- **les exigences du travail** : le caractère stressant du travail peut être lié à une quantité de travail importante et à une pression exercée en continue sur le salarié. Il peut en résulter, pour le travailleur des difficultés à équilibrer et à faire concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle ;
- **les exigences émotionnelles du travail** : le fait de devoir maîtriser ses émotions, notamment lors de contacts directs avec le public (commerçants, restaurateurs, hôtes d'accueil...). Certains métiers sont émotionnellement éprouvants et régulièrement exposés aux violences physiques et morales des clients/ patients ;
- **le manque d'autonomie et de marges de manœuvre** dans l'exécution des tâches au travail : le fait pour le salarié de ne pas pouvoir donner son avis et exprimer ses attentes sur son travail peuvent constituer un facteur de stress pour le salarié. De plus, la monotonie et les tâches répétitives peuvent conduire à une souffrance physique du salarié et au « *boreout* », le syndrome d'épuisement par ennui ;
- **le manque de soutien social et de reconnaissance au travail** : le lieu de travail est un lieu de socialisation important pour les salariés et l'employeur. Ainsi, les rapports sociaux qui en découlent peuvent favoriser la santé au travail ou à l'inverse l'altérer. La violence au travail (morale ou physique), caractérisée par des agressions, le mépris, la mise à l'écart volontaire du salarié ou encore le harcèlement, peuvent impacter fortement le bien-être et la santé mentale des salariés. De plus, la reconnaissance au travail et le sentiment d'utilité sont des valeurs essentielles pour garantir la protection de la santé au travail ;
- **les conflits de valeurs** : certaines situations de travail peuvent donner lieu à de véritables conflits éthiques entre les exigences de travail et les valeurs professionnelles ou personnelles du salarié. Ces conflits de valeur qui se caractérisent par le fait de devoir faire quelque chose que l'on désapprouve peut conduire à un réel mal-être psychologique du travailleur ;
- **l'insécurité de l'emploi et du travail** : la peur de pouvoir perdre son emploi peut constituer un état de stress permanent chez le salarié, ainsi que la peur de devoir changer de qualification ou de métier. De plus, les changements inhérents à l'entreprise (restructuration, réorganisation, délocalisation...) ou les changements propres au salarié (changement de poste, modification des procédures de travail, nouveau logiciel...) sont des vecteurs de stress importants au travail.

B. La prévention des RPS

La prévention des RPS s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des travailleurs* » (Article L. 4121-1 du code du travail).

L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail de 2008 et l'agence nationale d'amélioration des conditions de travail préconisent une hiérarchisation des actions de prévention et de lutte contre le stress en trois phases (primaire, secondaire et tertiaire). Il appartient aux entreprises de définir la mise en place d'actions susceptibles d'être réalisées, à chacun de ces trois niveaux, dans un objectif de réduction des RPS.

■ La prévention primaire

Il s'agit de réduire les facteurs de stress au travail afin de réduire leurs impacts sur les individus. La prévention primaire vise donc à agir directement sur les causes des RPS plutôt que sur leurs conséquences. Afin de rendre cette prévention effective, l'entreprise doit réaliser une évaluation précise des facteurs de risques, en prenant en compte les populations les plus touchées. Il est également nécessaire de mettre en place des actions correctives visant à réduire ou éliminer les facteurs de stress au travail. Ces actions de prévention primaire visent à :

- répartir au mieux les charges de travail entre les salariés, en prenant en compte les effectifs, le temps de travail et les compétences de chacun,
- redéfinir les méthodes d'évaluation des performances individuelles ou collectives des salariés, ainsi que les modalités de reconnaissance au travail (levier important pour favoriser un bon état psychologique),
- clarifier les rôles, les pouvoirs et les responsabilités de chacun afin de diminuer les risques de conflits dans l'entreprise.

■ La prévention secondaire

Elle consiste d'une part, à informer et sensibiliser les individus sur les problématiques de la santé psychologique au travail, et d'autre part à les aider à développer des stratégies individuelles d'adaptation pour mieux gérer les situations à risque. Les actions de prévention secondaire peuvent se traduire par :

- La formation des salariés visant à développer des compétences spécifiques pour mieux gérer les situations de stress (gestion du temps, des conflits, de l'agressivité...),
- L'instauration d'espaces de dialogue dans l'entreprise et la mise en place de procédures de médiation pour intervenir en amont lors des situations difficiles,
- La mise en place d'activités de relaxation (séances de méditation, de respiration...) et d'activités de restructuration cognitive (faire prendre conscience aux salariés qu'ils peuvent modifier leurs perceptions et réactions face aux différentes situations à risque),
- Le développement d'activités visant à améliorer l'état de santé général des salariés par de l'exercice physique, de l'éducation nutritionnelle, des programmes d'aide au sevrage tabagique ou alcoolique...

■ La prévention tertiaire

C'est la mise en place d'interventions ayant pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de santé psychologique au travail. Les actions de prévention tertiaire visent principalement à conseiller les travailleurs et les orienter, si besoin vers des services spécialisés.



- C. trav. : article L.4121-1 et suivants (obligation de l'employeur en matière de prévention des RPS)



- Dossiers INRS « *Risques psychosociaux* » ; « *stress au travail* » et « *suicide* » et Brochures INRS ED 973; ED 4700; ED 5021 ; ED 6011 ; ED 6012 ; ED 6070 et ED 6139 et ED 6250 : www.inrs.fr
- **Évaluer les facteurs de risques psychosociaux avec l'outil « *RPS-DU* »** (brochure ED 6140 : www.inrs.fr)
- Une **aide pour évaluer les risques psychosociaux dans les petites entreprises avec l'outil « *Faire le point* »** : logiciel à télécharger sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

C. La prévention du syndrome de « *burnout* »

Le syndrome d'épuisement professionnel (*burnout*) est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress chronique au travail. Ce syndrome se différencie de la dépression dans le sens où il intervient, en premier lieu, dans la sphère professionnelle. L'épuisement professionnel étant une conséquence du stress au travail, on retrouve parmi les causes du *burnout* différents facteurs de stress :

- une surcharge de travail,
- des rapports sociaux difficiles au travail,
- des conflits de valeur qui apparaissent lorsque le salarié effectue un travail auquel il n'adhère pas,
- un manque d'équité entre les travailleurs,
- un manque de clarté dans les objectifs et les moyens, etc.

Les manifestations de l'épuisement professionnel peuvent être d'ordre :

- émotionnel (sentiment de vide, d'impuissance, perte de confiance en soi, irritabilité...),
- cognitif (difficulté de concentration, indécision, altération de la qualité du travail...),
- physique (fatigue généralisée, maux de tête, de dos, tensions musculaires, troubles du sommeil...),
- comportemental (repli, isolement, agressivité, conduites addictives...),
- motivationnel (attitude négative envers le travail et les autres, désengagement...).

■ Exemples de mesures de prévention collective du « *burnout* »

- informer et sensibiliser les salariés sur le syndrome de « *burnout* » afin qu'ils puissent identifier les signes avant-coureurs (chez eux et également sur leurs collègues),
- veiller à ne pas surcharger certains postes ou certains salariés,
- favoriser le soutien social et éviter l'isolement, renforcer le travail en équipe,
- améliorer le retour sur l'efficacité du travail, la reconnaissance du travail accompli,
- être vigilant au traitement équitable des salariés,
- éviter les conflits éthiques autour de la qualité du travail, en partageant les objectifs et les manières de faire pour les atteindre.

■ La prise en charge des personnes atteintes du *burnout*

Quand une ou plusieurs personnes sont victimes d'épuisement professionnel, l'employeur peut leur proposer un entretien permettant de faire le point sur leurs difficultés et sur les causes de

leur état. Ces personnes peuvent en parallèle contacter la médecine du travail qui pourra les orienter vers une prise en charge spécialisée et appréciera l'opportunité d'un aménagement de poste ou d'une redéfinition des objectifs et des moyens à leur disposition. Le service de santé au travail peut également aider l'entreprise à repérer les facteurs de risques professionnels en lien avec les cas de burnout portés à sa connaissance.



▪ Dossier INRS « *Epuisement professionnel ou burnout* » : www.inrs.fr

D. les violences internes au travail

Le harcèlement se définit comme étant une succession d'agissements répétés, ayant pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter les droits, la dignité, et de porter atteinte à la santé et à l'avenir professionnel de la personne.

Les critiques systématiques sur les compétences, les humiliations, les brimades, les mesures vexatoires, la diminution des responsabilités, voire même une mise au placard, les sanctions disciplinaires répétées et injustifiées, les comportements à connotation sexuelle ou encore les actes violents figurent parmi la longue liste des manifestations des violences internes qui peuvent intervenir au sein de l'entreprise. Ces actes peuvent être exercés par une personne ou un groupe de personnes, détentrice(s) ou non d'une autorité hiérarchique, à l'encontre d'un ou de plusieurs salarié(s).

■ Les conséquences sur le salarié et sur l'entreprise

Stress, troubles digestif et du sommeil, baisse de l'estime de soi, isolement, conduites addictives, tendances suicidaires... Les différentes formes de violences internes au travail peuvent causer de réels troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime.

De plus, la vie professionnelle des salariés atteints de harcèlement ou de violences internes peut se dégrader : désinvestissement professionnel, dégradation des relations entre collègues. Une baisse de la qualité du travail peut également se faire ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des décisions, à se concentrer... Dans certains cas, un retrait ou un départ du salarié peut être envisagé si la situation se dégrade (déclaration d'aptitude par le médecin du travail, démission, licenciement, rupture conventionnelle).

Les violences internes ont également un impact sur le fonctionnement même de l'entreprise : augmentation de l'absentéisme et du turnover, baisse de motivation des salariés, perte générale de productivité, mauvaise ambiance au travail, accidents du travail, atteinte à l'image de l'entreprise, etc.

■ La prévention du harcèlement et des violences internes au travail

L'obligation de prévention en matière de harcèlement et de violences internes au travail incombe à l'employeur, du fait de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés (Art. L 4121-1 du code du travail). Cette démarche de prévention s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques psychosociaux au travail.

L'employeur peut intervenir à différents niveaux :

- Être à l'écoute des salariés en souffrance et les conseiller,
- Distinguer si la situation relève de problématiques individuelles ou liées à l'organisation même de l'entreprise et du management,
- Établir un dialogue entre les différentes parties concernées,
- Faire cesser les situations de harcèlement et de violences internes, et éviter qu'elles ne se reproduisent (obligation de sécurité de l'employeur).
- Orienter le salarié, victime des agissements hostiles d'un tiers vers le médecin du travail,
- Rappeler les réglementations relatives au harcèlement et aux violences internes au travail.



- C. pénal : article 222-33-2 (harcèlement moral) ; article 222-33 (harcèlement sexuel).
- C. trav. : article L1152-1 (réglementation relative au harcèlement moral au travail) ; article L. 1153-1 et suivants (réglementation relative au harcèlement sexuel au travail).

Le règlement intérieur doit également mentionner les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel, prévues dans le Code du travail.



- Dossier INRS « *Harcèlement et violence interne* » : www.inrs.fr

E. La prévention des violences externes

Les salariés des entreprises en contact avec le public (agents d'accueil, agents de sécurité, hôtes de caisse, commerciaux...) peuvent être confrontés à des situations de **violences verbales ou physiques**. Selon l'INRS, les violences externes entrent dans la catégorie des risques psycho-sociaux (RPS). Ces violences peuvent prendre la forme de menaces, d'insultes, d'agressions physiques ou psychologiques, etc. Exercées contre une personne, sur son lieu de travail, par des personnes extérieures à l'entreprise (y compris des clients), les violences externes sont susceptibles de mettre en danger la santé et la sécurité du salarié.

Les violences externes peuvent impacter la santé physique et mentale du salarié et, également l'entreprise de différentes manières:

- **augmentation de l'absentéisme,**
- **atteinte à l'image de l'entreprise,**
- **dégradation du climat social au sein de l'entreprise,**
- **responsabilités pénales et/ou civiles de l'employeur qui peuvent être engagées,**
- **impact sur la productivité, sur la motivation des salariés, etc.**

L'employeur doit s'assurer que les conséquences des violences externes (agressions physiques et verbales) font systématiquement l'objet d'une déclaration d'accidents du travail à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, via le site internet : www.net-entreprises.fr.

Le salarié (victime de l'agression) et les encadrants doivent être associés à la démarche de prévention ; celle-ci implique différentes actions :

- **sensibiliser et former les salariés en contact avec le public** : attitude à tenir face à une clientèle difficile, gestion du stress et des conflits, etc. ;
- **aménager des lieux de travail adaptés** : installation d'une séparation physique entre le salarié et le public, mise en place d'une signalétique simple, etc. ;
- **adapter l'organisation du travail ;**
- **prendre en charge les victimes.**



Le dispositif Alerte Commerces est un outil de prévention des violences externes, proposé par de nombreuses CCI. Il s'agit d'un système d'alerte interactif par SMS qui communique en temps réel et en toute simplicité entre les forces de l'ordre (gendarmerie, police nationale) et les commerçants sur les faits délictueux (vols à main armée ou avec violence, vols à l'étalage, escroqueries par faux moyens de paiement, etc.) venant de se produire dans un commerce situé à proximité.



▪ Dossiers INRS « *Agression et violence externe* » et « *Travailler en contact avec le public : quelles actions contre les violences ?* » et Brochure INRS ED 6201: www.inrs.fr

3/ Les troubles musculo-squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des maladies professionnelles fréquentes. Ces troubles surviennent à la périphérie des articulations, le plus souvent au niveau du dos ou des membres supérieurs, et affectent les muscles, les articulations et les tendons. A l'origine de douleurs qui deviennent de plus en plus gênantes (engourdissement, picotements, gêne fonctionnelle), les TMS peuvent avoir des conséquences graves pouvant aller jusqu'à une incapacité de travail.

Tous les secteurs sont concernés : le BTP, la construction automobile, la métallurgie et l'agroalimentaire concentrent la majorité des cas de TMS. Les risques sont également présents dans les activités comme la bureautique (travail sur écran) ou les services à la personne.



Sur le plan économique, les TMS constituent un véritable handicap pour les entreprises. En effet, en 2013, les TMS ont représenté plus de 85% des maladies professionnelles ayant entraîné un arrêt de travail ou une réparation financière en raison de séquelles (source : Rapport de gestion 2013 de la branche AT/MP).

■ Les facteurs de risque

Parmi les facteurs de risque des TMS, on distingue :

- **les facteurs biomécaniques** : gestes et tâches répétitives, efforts excessifs, travail statique, activités imposant des gestes fins et précis, postures et mouvements inadaptés, utilisation de machines impliquant des vibrations, etc. ;
- **les facteurs psychosociaux** : pression du temps, stress, absence de reconnaissance du travail fourni, relations interpersonnelles difficiles, etc.
- **les facteurs organisationnels** : délais de réalisation trop courts, travail monotone, temps de récupération insuffisants, etc.

■ La prévention des TMS

La prévention des TMS doit permettre d'identifier les situations de travail à risque. Elle se traduit également par la mise en place d'actions ergonomiques, visant à réduire les contraintes qui pèsent sur les travailleurs. Il est notamment possible d'agir sur :

- **La conception des tâches**
 - recourir à la mécanisation des activités les plus pénibles ;
 - instaurer une rotation permettant aux travailleurs de faire quelque chose de complètement différent, de façon à reposer les muscles déjà fatigués (temps de récupération) ;

- accroître la diversité des tâches associées à l'emploi afin de rompre avec la monotonie du travail et d'accroître le degré d'autonomie et les responsabilités des travailleurs.
- **La conception des lieux de travail**
 - évaluer le lieu de travail afin d'identifier la ou les source(s) des TMS ;
 - installer des postes de travail ajustables (permettant au salarié de travailler en position debout ou assise ou d'alterner d'une position à l'autre) et adaptés à la morphologie du travailleur.
- **La conception des outils et équipements**
 - choisir des outils et des équipements ergonomiques ;
 - entretenir les outils et équipements et les changer fréquemment au besoin.
- **Les méthodes de travail**
 - informer et former les travailleurs quant aux gestes et postures à adopter ;
 - instaurer des périodes de repos et enseigner aux travailleurs à profiter de ces courts intervalles pour décontracter leurs muscles.



▪ **Définir des actions de prévention adaptées à la situation de votre entreprise :**

« **TMS pro** » est une offre de service, développée par l'assurance maladie et mise en place pour les entreprises afin de les aider à prévenir les risques professionnels liés aux TMS : <https://tmspros.fr/TMSPROS/>

TMS pro s'appuie sur quatre étapes essentielles dans la démarche de prévention liée aux TMS :

- *en quoi mon entreprise est-elle concernée par la prévention des TMS ?*
- *Par quelle étape commencer pour mettre en place une démarche de prévention ?*
- *Comment agir pour se lancer dans la prévention des TMS ?*
- *Quels seront les résultats pour mon entreprise ?*



▪ C. trav. : article L. 4121-1 (obligation générale de l'employeur en matière de prévention de la santé physique et mentale des salariés).



Qui contacter :

ARACT ; CARSAT ; Services de santé au travail

▪ **Conseillers CCI Midi-Pyrénées** : accompagnement sur la démarche de prévention des TMS (présentation des enjeux liés aux TMS : coûts économiques et humains ; point sur les possibilités de financement : contrat de prévention, FACT ; mise en relation avec les acteurs de la région: MIDACT, CARSAT, Services de santé au travail, ergonomes, etc.).



▪ Dossier INRS « *Les troubles musculo-squelettiques* » et Brochures INRS ED 6094; ED 957; ED 79 et ED 6154 : www.inrs.fr

VII. Les risques liés aux activités

1/ Le risque routier

Conduire pour son travail peut exposer les salariés à des risques professionnels. Les accidents de la route sont à l'origine de plus de 20% des accidents mortels du travail. La prévention du risque routier doit permettre d'intervenir au niveau des déplacements, des communications, de l'état des véhicules ainsi que des compétences des salariés à la conduite.

A. La prévention du risque routier

■ L'évaluation du risque routier

La conduite est un acte de travail. A ce titre, **le risque routier doit être intégré au document unique dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels**. Ce document doit également permettre à l'employeur d'élaborer un plan d'actions définissant les mesures de prévention appropriées aux risques identifiés: accidents de la circulation, vibrations, bruit, stress, etc. **L'évaluation du risque routier peut se traduire en différentes étapes :**

- Réaliser un état des lieux des déplacements (durée de déplacement, types et caractéristiques des véhicules, état du trafic, conditions météo etc.);
- Analyser les déplacements ;
- Identifier les salariés exposés ;
- Examiner les motifs et les caractéristiques des déplacements ;
- Analyser les accidents de missions survenus au cours des dernières années.

■ Exemples d'actions de prévention :

- **Gérer le parc de véhicules** (et l'aménagement des véhicules utilitaires légers) : les véhicules doivent être entretenus régulièrement, en fonction de la fréquence d'utilisation. Un carnet de suivi et d'entretien des véhicules peut s'avérer utile, afin que tous les conducteurs disposent d'une information actualisée de l'état des véhicules qu'ils utilisent.
- **S'assurer de la compétence des travailleurs** : Il est important que l'employeur s'assure (lors de l'embauche et régulièrement) que ses travailleurs disposent de leur permis de conduire.
- **Interdire les communications mobiles** : il est interdit de téléphoner au volant. L'usage des kits mains libres ne réduit pas le risque d'accident et il est donc recommandé à l'employeur de veiller à ce que les travailleurs n'utilisent pas de téléphone en conduisant. Il est notamment possible d'inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise une interdiction totale d'utiliser son téléphone portable au volant.
- **Organiser et rationaliser les déplacements**

■ Le Plan de mobilité et sécurité durable

Un Plan de déplacements urbains (PDU) doit être mis en place dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants. L'objectif principal du PDU est d'améliorer la qualité des déplacements dans l'ensemble de l'agglomération. Cela vise par exemple à réduire le trafic routier, développer les transports en communs, etc.

Le PDU a vocation à inciter les entreprises à établir un plan de mobilité permettant d'améliorer la qualité des déplacements des salariés, des prestataires ou encore des fournisseurs. Les plans de mobilité et sécurité durables doivent ainsi prendre en compte les aspects environnementaux, économiques et sociaux de la mobilité, en intégrant les enjeux de la santé et de la sécurité au travail. Ces plans permettent également d'inscrire l'entreprise dans une démarche concrète de développement durable.

Les démarches de plan de mobilité peuvent être menées de façon individuelle avec les Plans de Déplacement Entreprise (PDE), ou bien de manière groupée par des entreprises et des établissements situés en un même lieu, avec les Plan de déplacements inter-entreprises (PDIE).

B. Les conséquences juridiques et financières pour le salarié et l'employeur

■ La prise en charge de l'accident de la route

L'accident de la route peut être pris en charge au titre de l'accident de trajet (article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale) ou au titre de l'accident de travail (article L. 411-1 de la sécurité sociale). On distingue :

- Les accidents de travail: ce sont les accidents qui ont lieu à l'occasion d'un déplacement nécessaire à l'exécution du travail ;
- Les accidents de trajet : ce sont les accidents qui se produisent à l'occasion du déplacement entre le domicile et le lieu de travail ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel.

L'accident de la route au travail ou l'accident de trajet sont tous deux pris en charge sur la base du code de la sécurité sociale : le salarié n'a donc pas à prouver une faute quelconque de son employeur pour que son accident du travail ou accident de trajet soit indemnisé par la sécurité sociale. La réparation est automatique mais forfaitaire. De plus, les prestations destinées à indemniser un salarié, victime d'un accident de la route lors de son travail, sont inscrites au compte employeur de l'entreprise. Le taux de cotisation accident du travail de l'entreprise augmentera donc en conséquence.

■ Responsabilités de l'employeur

La maîtrise du risque routier constitue pour l'employeur une véritable obligation juridique, susceptible de mettre en jeu sa responsabilité. Ainsi, si un défaut de mesures de prévention dans le domaine des déplacements routiers est à l'origine d'un accident de la route au travail, l'employeur pourra être personnellement mis en cause au niveau pénal : des poursuites pénales pourront être engagées contre l'employeur pour homicide ou blessures involontaires si par ses manquements, il a créé ou laisser créer une situation dangereuse ayant rendu possible la survenance de l'accident.

L'employeur peut de plus engager sa responsabilité civile lorsqu'un de ses salariés est en mission au volant d'un véhicule. En effet, si le salarié conducteur du véhicule est responsable

d'un accident de la route et qu'il cause des dommages matériels ou corporels à un tiers, c'est à l'employeur qu'il incombera de réparer les dommages causés par son salarié.

Le salarié a l'obligation de respecter les règles de conduite du code de la route : interdiction de téléphoner au volant, respect des règles de vitesse, etc. Le salarié conducteur pourra également voir sa responsabilité pénale engagée, s'il est à l'origine d'un accident corporel. De plus, une obligation de sécurité incombe au salarié, vis-à-vis des autres et de lui-même. Une sanction disciplinaire peut s'appliquer s'il ne respecte pas les consignes données en la matière.



Outils OiRA pour réaliser l'évaluation des risques professionnels de l'activité liée au transport routier

Lien internet outil OiRA : <http://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>



Qui contacter :

CARSAT; Association Promotion et Suivi de la sécurité routière en entreprise (PSRE), Sécurité routière



▪ C. trav. : articles L. 4121-1 (obligation de sécurité de l'employeur) ; L.4122-1 (obligation de sécurité du salarié).



▪ Dossier INRS « *Risques routiers* » et Brochures INRS ED 826, ED 934, ED 935, ED 986, ED 6046, ED 6055, ED 6095, ED 6114 et ED 6202: www.inrs.fr

▪ Guide pratique « *Réussir la prévention du risque routier de votre PME* » et divers documents élaborés par l'association PSRE, téléchargeables sur le site internet : <http://www.asso-psre.com>

2/ Le risque biologique

Les agents biologiques (bactéries, champignons, virus...) sont présents dans tous les milieux de travail et se transmettent à l'homme en suivant une chaîne de transmission. Ils présentent des risques d'infections, d'intoxications, d'allergies ou de réactions d'hypersensibilité, de cancers.

A. Identification et évaluation des risques

On entend par agents biologiques les micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains qui sont susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

Ils sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent, de la facilité de propagation dans la collectivité et de l'existence d'une prophylaxie ou d'un traitement :

- Groupe 1 : ne provoquent pas de maladie ;
- Groupe 2 : peuvent provoquer une maladie, sont peu transmissibles, il existe un traitement ;
- Groupe 3 : peuvent provoquer une maladie grave avec risque de propagation, il existe une prophylaxie ou un traitement ;

- Groupe 4 : peuvent provoquer une maladie grave avec risque élevé de propagation, il n'y a pas de prophylaxie ou de traitement.

Les agents biologiques des groupes 2 à 4 sont considérés comme pathogènes et doivent faire l'objet d'une évaluation des risques. A cette fin, seront pris en compte :

- L'ensemble des agents biologiques présents, y compris lorsqu'ils appartiennent à plusieurs groupes ;
- La nature, la durée et les conditions d'exposition des travailleurs ;
- Le classement des agents biologiques et des maladies professionnelles dues à une exposition.

Lors d'une première utilisation, une déclaration à l'inspecteur du travail doit être faite au moins 30 jours avant le début des travaux. C'est également le cas pour les agents biologiques non classés pour lesquels il existe une présomption de caractère pathogène. Cette déclaration devra être renouvelée à chaque fois qu'un changement important des procédés et procédures intervient.

B. Prévention

Prévenir le risque biologique c'est agir sur l'un des éléments de la chaîne de transmission pour la rompre : la source ou réservoir d'agents biologiques, les modes de transmission, l'hôte potentiel ou la cible.

■ Agir sur la source :

Afin de définir des actions de prévention efficaces il faut connaître les caractéristiques des agents biologiques identifiés (leurs conditions environnementales spécifiques - taux d'humidité, luminosité, température, leurs besoins nutritifs, leur mode de reproduction, leur durée de vie).

- Elimination de la source, notamment par des mesures d'hygiène pour éviter toute prolifération (nettoyage, désinfection, stérilisation) ;
- Remplacement par un agent biologique non pathogène si possible.

■ Agir sur les modes de transmission :

- Isoler les sources et limiter l'accès aux seuls travailleurs indispensables ;
- Séparer les zones non contaminées et les zones contaminées ;
- Appliquer, quand c'est pertinent, le principe de la « marche en avant » : organisation de la circulation (personnes, animaux, matériel...) sans possibilité de retour en arrière ;
- Utiliser des conteneurs et filières d'élimination des déchets adaptés ;
- Améliorer la ventilation et l'assainissement de l'air des locaux de travail et en assurer les opérations de maintenance préventive, afin de réduire le risque de transmission par voie aérienne.

■ Agir sur la cible :

- Fournir les EPI adaptés (gants, vêtements de protection, lunettes, appareils de protection respiratoire) et former le personnel à leur utilisation ;
- Mettre à disposition les moyens d'hygiène nécessaires (vestiaires séparés pour les vêtements de ville et les vêtements de travail, installations sanitaires, moyens de lavage des mains et du visage...) ;
- Faire connaître les mesures d'hygiène individuelle.

L'employeur doit informer les travailleurs du risque biologique et de la marche à suivre en cas d'accident ou d'incident grave. Lorsque l'activité implique l'utilisation délibérée d'un agent biologique, il doit également les former à la « biosécurité ». Cette formation porte sur :

- Les risques pour la santé et les prescriptions en matière d'hygiène ;
- Les précautions à prendre pour éviter l'exposition ;
- Le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle ;
- Les modalités de tri, de collecte, de stockage, de transport et d'élimination des déchets ;
- Les mesures à prendre pour prévenir ou pallier les incidents ;
- La procédure à suivre en cas d'accident.



▪ C. trav. : article R. 4421-1 et suivants (prévention des risques biologiques)



▪ Dossier INRS « *Risques biologiques* » et Brochures INRS ED 117, ED 988, ED 4410, ED 4412, ED 4414 et ED 6034: www.inrs.fr.

3/ Les risques liés à l'amiante

La fabrication, l'importation ou encore l'utilisation de l'amiante est interdite en France depuis 1997. Il subsiste néanmoins dans de nombreux bâtiments ou équipements, des matériaux amiantés auxquels les travailleurs peuvent être exposés.

A. La réglementation du risque amiante

On distingue deux types d'activités dans lesquelles les travailleurs peuvent être exposés au risque amiante:

- **Les activités de confinement et de retrait de matériaux contenant de l'amiante** (activités de sous-section 3). Les entreprises chargées des travaux de confinement et de retrait doivent obtenir une certification auprès des organismes certificateurs accrédités,
- **Les activités comportant des interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante** (activités de sous-section 4).

La **valeur limite d'exposition à l'amiante** est **fixée à 0,1 fibre/cm³ sur une heure**. Le mesurage de l'empoussièrement et le contrôle du respect de la valeur limite doivent être réalisés par des organismes accrédités.

Les travailleurs susceptibles d'être exposés à l'amiante doivent recevoir au préalable une formation spécifique amiante adaptée à la nature de l'opération et à leur fonction. Ces travailleurs sont soumis à une **surveillance médicale renforcée** et peuvent demander à bénéficier **d'une surveillance post professionnelle** après avoir cessé leur activité. Il est interdit d'employer à ces opérations des **jeunes travailleurs** de moins de 18 ans, des travailleurs intérimaires ou sous contrat à durée déterminée.

B. La prévention du risque amiante

■ Dispositions communes pour tous types de travaux

Les travailleurs spécialisés dans le traitement de l'amiante en place (désamiantage) doivent être protégés, tout comme les travailleurs dont les activités les exposent à des matériaux contenant de l'amiante (MCA). Les MCA présents dans des bâtiments ou matériels sont encore répandus : cloisons, clapets ou portes coupe-feu, dalles de faux-plafonds, tuyaux et plaques en amiante-ciment, dalles de sol, garnitures de friction, etc.

Il est obligatoire de réaliser des travaux dans le cas où les matériaux contenant de l'amiante se dégradent et émettent trop de fibres. Deux solutions sont possibles :

- Encapsuler les matériaux amiantés afin qu'ils n'émettent plus de fibres (solution provisoire) ;

- Retirer les matériaux amiantés (solution définitive).

L'évaluation des risques doit contenir les mesures de protection collective et individuelle les mieux adaptées à la protection des travailleurs intervenants, mais également des règles de protection des personnes en activité à proximité du chantier.

■ Les activités susceptibles d'exposer à l'amiante

Les travaux de désamiantage, et toute intervention de type maintenance ou entretien sur des matériaux en place contenant de l'amiante, y compris sur des installations, équipement sont susceptibles d'exposer au risque d'inhalation de fibres d'amiante. On peut citer par exemple les travaux et les métiers suivants :

- Désamiantage en bâtiment ou sur des équipements ;
- Métiers du second œuvre (plombier-chauffagiste, maçon, carreleur, peintre, plaquiste, électricien, couvreur, charpentier, isolation thermique...) ;
- Maintenance et entretien divers (nettoyage des sols, vérification des systèmes de protection contre l'incendie, égoutiers...) ;
- Garagiste, etc.

■ Analyse du risque

Tous les professionnels directement concernés par les différentes activités énumérées devront s'interroger sur la présence d'amiante, dans la zone où doit se dérouler leur intervention. Le niveau de risque dépend de :

- la nature du matériau,
- l'outillage utilisé,
- la nature de l'opération,
- l'environnement général du poste.

■ Mesures de prévention en cas de présence d'amiante

L'entreprise doit toujours rechercher la présence éventuelle d'amiante avant d'entreprendre les opérations d'entretien ou de maintenance sur des équipements ou matériels dont elle ne connaît pas la nature exacte (dépose de revêtement de sol plastique, dépose de fibrociment, travail de plomberie, démolition, démontage de joint...). S'il s'avère que les produits incriminés contiennent de l'amiante ou sont à proximité de produits amiantés susceptibles de dégager des poussières au cours des travaux, c'est à l'issue d'une évaluation des risques que l'employeur pourra définir les conditions d'intervention.



Qui contacter pour s'assurer de la qualification d'une entreprise :

CARSAT / MSA; OPPBTP ; Inspection du travail



▪ C. trav. : article R. 4412-94 et suivants (mesures de préventions liées aux risques d'exposition à l'amiante) ; article D. 4153-28 et suivants (travaux exposant à des agents chimiques dangereux).

▪ Arrêté du 23 février 2012 « *définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante* » ;

- Arrêté du 14 août 2012 « *relatif aux conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement, aux conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante et aux conditions d'accréditation des organismes procédant à ces mesurages* » ;

- Arrêté du 7 mars 2013 « *relatif au choix, à l'entretien et à la vérification des équipements de protection individuelle utilisés lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante* » ;

- Arrêté du 8 avril 2013 « *relatif aux règles techniques, aux mesures de prévention et aux moyens de protection collective à mettre en œuvre par les entreprises lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante* ».



▪ Dossier INRS « *Amiante : l'essentiel* » et Brochures INRS ED 809 et ED 6028, ED 815 et DD 6005. Voir également les fiches du site « *travailler-mieux* » : www.inrs.fr

4/ Les risques liés aux rayonnements ionisants

Dans certains secteurs d'activités très variés, les travailleurs peuvent être exposés à des sources radioactives. La radioactivité est un phénomène lié à la structure de la matière, en particulier à ses atomes qui émettent un rayonnement énergétique. Ce rayonnement peut arracher des électrons aux atomes d'une autre matière (il ionise celle-ci) : on parle de rayonnement ionisant.

La radioprotection est l'ensemble des dispositions à prendre pour protéger l'homme contre les effets nocifs des rayonnements ionisants, elle relève de la responsabilité de l'employeur.

La radioactivité en milieu professionnel résulte de l'utilisation de sources naturelles ou artificielles (pour leurs propriétés radioactives ou non), du travail à proximité de sources ou d'accidents ou incidents impliquant une source.

Les activités et équipements suivants ont recours à la radioactivité : radiographie, analyses et contrôles, jauges et traceurs, désinfection ou stérilisation par irradiation, conservation des aliments, chimie sous rayonnement, détecteurs de masses métalliques, etc. En dehors du secteur nucléaire, plusieurs types de sources radioactives sont utilisés : les sources scellées, les sources non scellées, les appareils électriques générateurs de rayonnements ionisants.

Les effets des rayons ionisants sur la santé dépendent de :

- la nature du rayonnement,
- la distance à la source,
- la durée de l'exposition,
- l'épaisseur et la composition des écrans éventuels.

Ils sont donc fonction de l'exposition qui peut être :

- externe sans contact cutané,
- externe avec contact cutané,
- interne par inhalation (gaz, aérosols), par ingestion, par voie oculaire ou par voie percutanée (altération cutanée, plaie, ou plus rarement à travers une peau saine).

Ces effets peuvent être :

- « **déterministes** » : dus aux lésions cellulaires, ils se manifestent à court ou moyen terme et sont liés à des seuils d'exposition ;
- « **stochastiques** » : ces effets sont aléatoires et apparaissent à long terme : cancers, anomalies génétiques. Il n'existe pas de seuils pour ceux-ci.

La radioprotection repose sur 3 principes :

- **la justification** : l'utilisation de rayonnements ionisants doit apporter un bénéfice par rapport au risque radiologique ;
- **l'optimisation** : maintenir les expositions ou les probabilités d'exposition aussi basses que possible, compte tenu des impératifs techniques et économiques ;
- **la limitation des doses individuelles**, respectant les valeurs limites réglementaires :

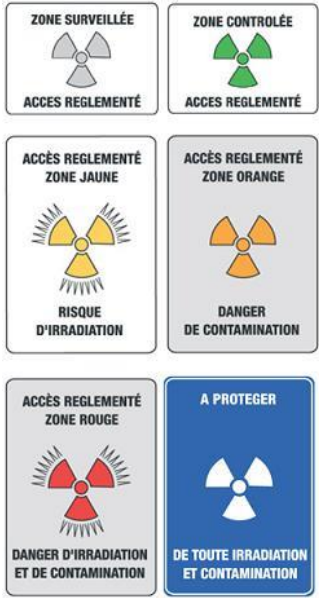
- ☐ en excluant les effets déterministes, (maintenir les doses inférieures aux seuils connus),
- ☐ en réduisant les effets stochastiques pour lesquels il n'existe pas de seuil.

Ils se traduisent par la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles telles que :

- La **désignation obligatoire de personnes compétentes**, chargées d'assister l'employeur dans l'organisation de la prévention. Ces personnes ont reçu une formation spécifique ;
- La **définition de zones de travail**, après EvRP et avis, et leur signalisation (zone publique, zone surveillée, zone contrôlée, zone réglementée, zone interdite), le contrôle des accès aux zones ;
- L'**organisation des processus** pour assurer un travail sûr, confiner les matières radioactives, assainir l'atmosphère des locaux de travail (une attention particulière sera portée aux sources non scellées) ;
- Le **classement du personnel** selon son exposition en conditions normales de travail et après avis du médecin du travail ;
- Le **suivi médical** des personnes potentiellement exposées ;
- Le **contrôle régulier des expositions par dosimétrie** (appareils émetteurs, lieux de travail) et des dispositifs de protection et d'alarme. Les dispositifs de mesures doivent également être contrôlés ;
- La **traçabilité complète** des matières radioactives (cf. les régimes de déclaration et d'autorisation) ;
- La **maîtrise des rejets** dans l'environnement ;
- L'**étiquetage des substances radioactives** pendant leur transport.

■ La signalisation du risque radioactif

Pictogramme d'avertissement de présence de matières radioactives ou de radiations ionisantes	
Exemple d'organisation des zones de travail (source : INRS)	

Exemple de panneaux de signalisation de zone (source : INRS)	
Bandes de balisage (source : INRS)	
Affichage réglementaire d'information	Cet affichage doit être remis à jour régulièrement et comporter les consignes de travail et de sécurité adaptées à la nature de l'exposition aux rayonnements ionisants et aux opérations envisagées.



- C. trav. : article L. 4451-1 et suivants ; article R. 4451-1 et suivants (prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants).
- C. de la santé publique : articles L. 1333-1 et R. 1333-1 et suivants (prévention des risques sanitaires liés aux rayonnements ionisants).



- Dossier INRS « Rayonnements ionisants » ;
- Brochures INRS ED 932, ED 958, ED 4440, ED 4441, ED 4442 et ED 5027: www.inrs.fr

5/ Les risques liés à l'utilisation des machines et équipements de travail

L'employeur doit s'assurer de la conformité des machines et équipements de travail à la réglementation, les entretenir et procéder à des contrôles périodiques. En outre, les risques liés aux machines doivent être transcrits dans le Document Unique qui consigne les résultats de l'évaluation des risques professionnels

A. La conformité des machines et équipements de travail

Il faut distinguer trois générations d'équipements de travail :

- Les équipements assujettis à la mise en conformité, c'est-à-dire ceux en service dans l'entreprise au 1/01/1993 et maintenus en service après le 1/01/1997. A l'heure actuelle, tous ces équipements doivent avoir fait l'objet d'une mise en conformité effective ;
- Les équipements d'occasion, c'est-à-dire ceux vendus postérieurement au 1/01/1993, pour lesquels un certificat de conformité doit être fourni à l'acquéreur par le vendeur ;
- Les équipements neufs, c'est-à-dire ceux mis sur le marché pour la première fois après le 1/01/1993 et pour lesquels l'acquéreur doit faire attention aux trois points suivants :
 - marquage CE (marquage européen) apposé sur l'équipement,
 - déclaration CE de conformité (à lui remettre),
 - notice d'utilisation en français (à lui remettre).

Lors de la commande, il est possible de subordonner le règlement définitif de la facture à l'obtention de ces trois éléments. En cas de doute, l'employeur peut faire procéder à une vérification par un organisme agréé.



Il est conseillé de prévoir dans le cahier des charges de l'achat de l'équipement, en particulier pour de gros équipements, une procédure de contrôle de la conformité à la réception du matériel (cf. le site « Travailler-mieux »).

■ Information et formation

Toutes les personnes qui ont à intervenir sur un équipement de travail ou à l'utiliser doivent recevoir une formation spécifique et adaptée. Les opérateurs doivent connaître les risques liés à l'utilisation des équipements et les risques spécifiques des différentes machines. Il est également nécessaire d'intégrer dans ces actions de formation les nouveaux embauchés, le personnel occasionnel (apprentis, stagiaires, intérimaires...) et le personnel de maintenance (y compris des prestataires externes). La formation doit porter sur l'utilisation des matériels ou outillages mis en œuvre, ainsi que sur les conditions d'exécution des travaux.



▪ C. trav. : Article R. 4311-4 et suivants (obligations de conception et de construction) ; article R. 4312-1 et suivants (équipements de travail neufs ou considérés comme neufs) ; article R.4312-2 et suivants (équipements d'occasion) ; Article R. 4322-1 et suivants (maintien en état de conformité) ; article R. 4323-1 et suivants (information et formation des travailleurs) ; article R. 4324-1 et suivants (dispositifs de protection).



▪ Dossier INRS « Conception et utilisation des équipements de travail » et Brochures INRS ED 770, ED 4450, ED 6122, ED 6129 et ED 6154: www.inrs.fr

B. L'entretien et les contrôles périodiques

Les machines et équipements de travail doivent être entretenus et contrôlés périodiquement. Certains doivent respecter une périodicité définie par les textes. Les vérifications et contrôles sont effectués, soit par une personne de l'établissement désignée par l'employeur, compétente et dûment qualifiée, soit par une personne ou une société extérieure exerçant cette activité.

Par exemple :

- appareils de levage,
- appareils à pression (contrôle et épreuves et prévention),
- installations électriques (vérification initiale).

Il existe différents types de vérification :

- à la mise en service,
- à la mise en service après opération de maintenance,
- vérifications générales périodiques,
- vérifications de conformité des appareils et installations par des organismes agréés, sur demande de l'inspection du travail.

N.B. : Un tableau des principales vérifications périodiques obligatoires figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n° 7).

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles doivent mentionner la qualité, l'adresse du vérificateur, la date de la vérification et les observations.

Chaque rapport établi doit mentionner la date et la nature des travaux effectués à la suite des observations ainsi que le nom de l'intervenant.

Les différents documents peuvent être réunis dans un registre unique, le registre de sécurité, à la disposition de l'inspection du travail.

Il est souhaitable de garder les factures des prestations et fournitures. Les rapports sont conservés pendant cinq ans.

N.B. : Un tableau relatif à la durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et la sécurité figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°3).

Pour chaque appareil de levage, un carnet de maintenance doit être établi et tenu à jour. Ce document ne doit pas être confondu avec le registre de sécurité : il s'agit de deux obligations distinctes.



▪ C. trav. : article R. 4323-14 et suivants (utilisation et maintenance des équipements de travail). Arrêté du 2 mars 2004 relatif au carnet de maintenance des appareils de levage.



▪ Dossier INRS « Conception et utilisation des équipements de travail » et Brochure INRS ED 6067: www.inrs.fr

6/ Les risques liés à certaines activités

A. Le travail en hauteur

Cette notion recouvre plusieurs situations de travail résultant de leur emplacement (toitures, passerelles, charpentes, etc.) ou de l'utilisation de certains équipements (échelles, échafaudages, ascenseurs, plates-formes de travail).

Comment prévenir les risques liés au travail en hauteur ?

Pour que le travail en hauteur soit exécuté en sécurité, il faut agir sur la protection collective (conception des ouvrages) et sur la protection individuelle (analyse du poste de travail, équipements, etc.) :

- installation de garde-corps ou de tout autre moyen (notamment les dispositifs de recueil souples, comme les filets) assurant une sécurité équivalente. Les équipements de protection collective ne doivent pas être interrompus par la mise en place d'échelles ou d'escaliers et ceci, principalement aux points d'accès aux postes de travail.
- utilisation de dispositifs de protection individuelle (harnais, avec longe et point d'ancrage). La protection des travailleurs doit être assurée au moyen d'un système d'arrêt de chute approprié ne permettant pas une chute de plus d'un mètre ou limitant dans les mêmes conditions les efforts d'une chute de plus grande hauteur. Lorsqu'il est fait usage d'un tel équipement de protection, un travailleur ne doit jamais être seul afin de pouvoir être secouru dans un temps compatible avec la préservation de sa santé. L'employeur doit préciser dans une notice les points d'ancrage, les dispositifs d'amarrage prévus pour la mise en œuvre de ce type d'EPI ainsi que les modalités de son utilisation.

S'agissant des échelles, escabeaux et marchepieds, ils ne doivent pas être utilisés comme postes de travail, sauf en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement de protection collective ou si le risque résultant de l'évaluation est faible et les travaux de courte durée et non répétitifs.

Le montage, le démontage ou la modification sensible d'un échafaudage doivent être effectués sous la direction d'une personne compétente par des travailleurs ayant reçu une formation à la sécurité adéquate et spécifique, en disposant de la notice ou du plan de montage et de démontage du fabricant et en s'appuyant sur la note de calcul prévue par la notice, lorsque le montage envisagé correspond à celui prévu par le fabricant. Dans le cas contraire, ou lorsqu'il n'existe pas de note de calcul, une personne compétente devra réaliser un calcul de résistance et de stabilité.



- C. trav.: Article R. 4323-83 et suivants (réglementation échelles, escabeaux et marchepieds) ; R. 4321-1 et suivants (utilisation des équipements de travail et des moyens de protection ; R. 4323-58 et suivants (travaux temporaires en hauteur).
- Décret n°2004-924 du 1 septembre 2004, « *relatif à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur* ».



- Dossier INRS « *Risques liés aux chutes de hauteur* » et brochures INRS ED 75, ED 611, ED 6074 et ED 6195 : www.inrs.fr
- Guide « *Travaux sur cordes* » publié par l'OPPBTP : <http://www.preventionbtp.fr/>
- Documents sur le risque de chutes en hauteur, en téléchargement sur le site : <http://www.chutesdehauteur.com/>

B. La manutention manuelle

La manutention manuelle recouvre toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs.

Parmi les pathologies les plus fréquentes, on retrouve les troubles musculo-squelettiques (TMS) des membres supérieurs, les lombalgies, les contusions et les coupures.

Comment prévenir les risques liés à la manutention manuelle ?

- Le recours aux équipements de manutention automatisés ou mécaniques (transporteur, chariots élévateurs...) permet d'éviter la manutention manuelle. Cela suppose de rendre possible leur circulation dans l'entreprise, en supprimant notamment l'encombrement des lieux de passage ;
- L'utilisation de dispositifs d'aide à la manutention manuelle, lorsque celle-ci ne peut être évitée (palans, treuils, chariots, ventouses de levage, tables élévatrices, etc.), ainsi que d'équipements de travail individuels adaptés et entretenus ;
- Le respect de la réglementation relative aux limites de port de charges ;
- La conception et les achats. Les charges sont souvent trop lourdes, encombrantes, difficiles à saisir... Il est possible limiter le poids et la taille des charges en commandant des quantités de produits plus petites et en revoyant le conditionnement des produits fabriqués dans l'entreprise ;
- La réorganisation du travail, par l'aménagement des temps de travail, ainsi que la diminution du nombre de tâches répétitives notamment par l'alternance des tâches ;
- La modification des méthodes de travail, par l'information et la formation sur les gestes et postures à adopter (opération de levage, poussée, traction, etc.) et par l'incitation à effectuer des mouvements de compensation (étirements, etc.)

Exemple de bonne pratique : comment soulever une charge ?

Avant de soulever une charge, il convient de planifier et de préparer la tâche. Veillez à :

- connaître la direction que vous allez prendre,
- ce que la zone de travail soit exempte d'obstacles,
- ce que les portes soient ouvertes et que rien ne se trouve au sol qui puisse causer un accident,
- avoir une bonne prise sur la charge à soulever,
- si vous êtes aidé par une autre personne, savoir tous deux ce que vous allez faire avant de commencer.

Soulever une charge exige une bonne technique :

- placez vos pieds autour de la charge et votre corps au-dessus de celle-ci, ou efforcez-vous de vous placer le plus près possible devant la charge,
- utilisez les muscles des jambes au moment de soulever,
- redressez le dos,
- portez la charge le plus près possible du corps,
- gardez les bras tendus lorsque vous soulevez et transportez la charge.



▪ C. trav. : articles R. 4541-1 et suivants (prévention des risques liés à la manutention des charges) ; articles D. 4153-39 et suivants (manutention des charges par les jeunes travailleurs).

- Arrêté du 24 juillet 1995 « *relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de santé concernant la manutention manuelle de charges* ».
- Arrêté du 15 juin 1993 déterminant les recommandations que les médecins du travail doivent observer en matière d'évaluation des risques et d'organisation des postes de travail comportant le recours à la manutention manuelle de charge
- Arrêté du 29 janvier 1993 relatif aux éléments de référence et aux autres facteurs de risque à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques à prendre en compte pour l'évaluation préalable des risques et l'organisation des postes de travail lors



- Brochure INRS TJ 18: www.inrs.fr
- Dossier de l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail : « *Dangers et risques associés à la manutention manuelle de charges sur le lieu de travail* », disponible sur le site <http://fr.osha.europa.eu>.

C. Les risques liés à la manutention mécanique

Les causes les plus fréquentes des accidents graves impliquant l'utilisation des appareils de manutention mécanique sont :

- la surcharge des appareils de levage,
- des équipements de levage non appropriés, mal utilisés ou en mauvais état,
- les mouvements non contrôlés des charges,
- la présence de personnes sous ou sur la charge,
- la proximité de personnes lors des manœuvres.

Comment prévenir les risques liés à la manutention mécanique ?

Le responsable des opérations doit :

- Veiller à ce que les équipements utilisés soient conformes aux normes en vigueur, contrôlés périodiquement, et adaptés à la charge qu'ils doivent soulever ;
- Vérifier que les conducteurs d'engins de levage, de chariots automoteurs et de plateformes élévatrices mobiles de personnes sont titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par le chef d'établissement ;
- S'assurer qu'un repérage préalable des lieux a eu lieu afin d'éviter tout déplacement inutile ou tout obstacle à l'opération ;
- S'assurer que la zone d'évolution est bien matérialisée et que la circulation sous les charges est interdite ;
- Vérifier l'effectivité du port des équipements de protection individuelle obligatoires (casques, gants, chaussures de sécurité, lunettes, etc.)

N.B. : Un guide pour vous aider à choisir vos équipements de protection individuelle (EPI) figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°9).



- C. trav. : Articles R. 4321-1 et suivants (utilisation des équipements de travail et des moyens de protection).



- Brochure INRS ED 6122: www.inrs.fr

7/ Les risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures

Le chef de l'entreprise utilisatrice doit fixer les conditions de l'intervention en vue d'assurer la coordination générale nécessaire au maintien de la sécurité.

Il est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des travailleurs de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

A. Le plan de prévention

Pour les travaux d'au moins 400 heures par an ou pour certains travaux dangereux, listés par des arrêtés, les conditions d'intervention doivent faire l'objet d'un document écrit, le plan de prévention, rédigé avant le début des travaux. Ce document peut également être établi lorsqu'il existe des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise intervenante.

Exemples de travaux dangereux pour lesquels le plan de prévention doit être rédigé, quelle que soit la durée des travaux:

- travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction ;
- travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne ;
- travaux du bâtiment et travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chutes ;
- travaux exposant à un risque d'ensevelissement.

Pour être efficace, la prévention doit être pensée en même temps que la préparation des travaux à effectuer par les entreprises extérieures.

L'initiative est à prendre par l'entreprise utilisatrice aux différentes étapes préalables à l'opération :

- appel d'offres et commande,
- réunion et visites préalables,
- établissement du plan de prévention,
- information des travailleurs sur les risques et mesures prises et accueil dans l'entreprise utilisatrice,
- suivi des interventions.

■ L'appel d'offres et la commande

Ces documents doivent être le plus précis possible en ce qui concerne l'organisation de l'opération, les matériels et outillages à utiliser, les locaux et emplacements utilisables par les entreprises extérieures. En effet, ces dispositions influent sur les sommes à engager pour réaliser les travaux.

Exemples :

- emplacements proposés aux entreprises extérieures pour leurs installations de chantier, le stockage des matériels et véhicules ;
- installations et équipements utilisables par les entreprises extérieures (fourniture d'énergies, accès aux réseaux, etc.) ;
- voies d'accès dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice.

■ Réunion et visites préalables

Réunion et visite (entreprises utilisatrices - entreprises extérieures) se font à l'initiative du responsable de l'entreprise utilisatrice de l'opération concernée avec l'information des partenaires concernés (médecins du travail - CHSCT) et leur participation éventuelle.

Il s'agit d'organiser et de coordonner les différents travaux en y intégrant les aspects sécurité, notamment :

- définir les tâches à effectuer, leur déroulement dans le temps, en précisant leur attribution (qui fait quoi), l'organisation du commandement, les coordinations à assurer entre les services de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures ;
- vérifier qu'aucun travailleur ne sera isolé en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident ;
- repérer les risques d'interférence et décider des mesures à mettre en œuvre ;
- préciser les consignes propres à l'entreprise utilisatrice et s'appliquant à l'opération dont le permis de feu, l'attestation de consignation, les règles de circulation, les procédures d'alerte, etc. ;
- préciser le cas échéant, les conditions de fourniture de matériels par l'entreprise utilisatrice et de participation de personnes de l'entreprise utilisatrice à l'opération ;
- préciser les dispositions prises concernant les locaux et emplacements pour le stockage des matériels et le stationnement des véhicules des entreprises extérieures ;
- préciser les dispositions prises concernant les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration ;
- répertorier avec les médecins du travail les postes susceptibles de relever d'une surveillance médicale particulière.

Compte tenu de toutes ces données, le plan de prévention est arrêté.

■ Le plan de prévention

Il comportera les renseignements relatifs à l'opération et aux entreprises utilisatrices et extérieures et à la prévention proprement dite (risques d'interférence, mesures de prévention, etc.)

N.B : Un exemple de plan de prévention figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°10).

■ L'information du personnel

Chaque entreprise informe son personnel.

L'information du personnel des entreprises extérieures est particulièrement importante : risques et mesures de prévention, délimitation de la zone de travail, repérage des zones dangereuses, voies d'accès, protections collectives et individuelles (y compris le mode d'utilisation, qui prévenir en cas de problème technique et d'accident).

Il faut prévoir également l'accueil des travailleurs des entreprises extérieures le jour de leur arrivée.

■ Suivi des interventions

Ce suivi consiste :

- à s'assurer que les mesures décidées dans le cadre du plan de prévention sont effectivement exécutées ;
- à décider de mesures nouvelles lorsque des changements interviennent dans le déroulement des travaux (nouveaux travailleurs sur le site, travaux supplémentaires non prévus initialement, etc.)

C'est le chef de l'entreprise utilisatrice qui organise la coordination pendant le déroulement de l'opération (réunions et inspections).



▪ Arrêté du 19 mars 1993 « *fixant la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention* ».

▪ C. trav. : article R. 4141 et suivants (Information et formation des travailleurs ; article L4142-2 (formation renforcée à la sécurité pour les salariés temporaires) ; article R. 4511-1 et suivants (le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention) ; article R. 4512-2 et suivants (inspection commune préalable) ; article R. 4512-6 et suivants (plan de prévention) ; article R. 4514-1 et suivants (information et communication au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des renseignements et documents).



▪ Brochure INRS ED 941: www.inrs.fr

▪ Voir également la fiche pratique « *l'intervention d'entreprises extérieures* » réalisée par la CCI Paris Ile-de-France: www.entreprises.cci-paris-idf.fr

B. Le protocole de sécurité dans le cadre des opérations de chargement et de déchargement

Le protocole de sécurité est à l'initiative de l'entreprise d'accueil pour toute opération de chargement et de déchargement. Dans le cadre d'opérations de chargement, c'est l'équivalent du plan de prévention.

Il est obligatoire, dès qu'une entreprise de transport de marchandises fait pénétrer un véhicule dans une entreprise d'accueil en vue d'une opération de chargement ou de déchargement quels que soient le type de marchandises, le tonnage et la nature de l'intervention du transporteur.

Cette définition très large, qui ne fait pas référence à une durée, conduit à prendre en compte tous les éléments entourant le chargement et le déchargement et non les seules opérations de manutention, y compris notamment :

- la circulation du véhicule dans l'enceinte de l'entreprise d'accueil, c'est-à-dire l'établissement mais aussi ses dépendances et chantiers situés à proximité et où il existe des interférences d'activités ;
- l'accès aux postes de chargement et de déchargement (procédure de mise à quai par exemple) ;
- les opérations et manœuvres de préparation du véhicule (bâchage, arrimage, débâchage, etc.)

Le protocole de sécurité, document écrit entre l'entreprise d'accueil qui reçoit ou expédie de la marchandise et l'entreprise extérieure effectuant le transport, comprend toutes les indications et informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération et les

mesures de prévention et de sécurité qui doivent être observées à chacune des phases de sa réalisation.

L'entreprise d'accueil fournit les indications concernant :

- les consignes de sécurité ;
- les lieux de livraison ou de prise en charge, les modalités d'accès et de stationnement aux postes de chargement ou de déchargement, accompagnés d'un plan et de consignes de circulation ;
- les matériels et engins de manutention utilisés ;
- les moyens de secours en cas d'accident ;
- l'identité du responsable qu'elle a désigné et à qui l'employeur a délégué ses attributions ;
- les mesures spécifiques prises lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans lieu isolé ou à un moment où l'activité dans l'entreprise d'accueil est interrompue.

L'entreprise de transport doit communiquer :

- les caractéristiques, aménagements et équipements du véhicule,
- la nature et le conditionnement de la marchandise,
- les précautions ou sujétions particulières liées aux produits transportés,
- les mesures spécifiques prises lorsque l'opération est exécutée de nuit ou dans lieu isolé ou à un moment où l'activité dans l'entreprise d'accueil est interrompue.



- C.trav. : article R.4515-1 et suivants (opérations de chargement et de déchargement).

C. Le permis de feu

L'objectif du permis de feu est de prévenir les dangers d'incendie et d'explosion, occasionnés par les travaux par point chaud (soudage, découpage, etc.). Il est donc nécessaire de protéger le lieu où sera effectué ce type de travaux. Le permis de feu est délivré par le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant qualifié.

Le permis de feu doit être inclus dans le plan de prévention, qui sera écrit dans le cadre d'interventions d'entreprises extérieures.

Il doit être établi pour les interventions effectuées dans les lieux de l'entreprise où par nature des travaux par point chaud sont réalisés (en dehors des interventions du service d'entretien).

Il peut être établi pour une opération spécifique, renouvelée périodiquement : dans ce cas, il peut avoir une validité particulière définie par l'employeur.

Le permis de feu doit faire l'objet d'un suivi avant, pendant et à la fin de l'intervention : en effet une **attention particulière** doit être portée à **l'évaluation des risques au démarrage** de l'opération et à la **vérification après les travaux**. Cette vérification est primordiale et vise à **contrôler l'absence de risques résiduels d'incendie**. Pendant les travaux, un balisage de la zone concernée et une protection des matériaux à proximité susceptibles de s'enflammer est nécessaire. Du matériel de lutte contre les incendies doit obligatoirement être mis à disposition de l'opérateur (extincteurs adaptés aux risques).

N.B. : Un exemple de permis de feu figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°11).



Il est conseillé de consulter son contrat d'assurance : il précise les modalités spécifiques à respecter et peut parfois inclure un modèle de permis de feu.



- C. trav.: article R. 4511-1 et suivants (travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure).



- Brochure INRS ED 6030: www.inrs.fr.

8/ Les risques émergents

Les risques dits « émergents » concernent des situations pouvant induire de nouveaux risques (nouvelles technologies, nouvelles populations exposées, etc.) et pour lesquels les effets sur la santé humaine et sur l'environnement ne sont pas toujours bien connus. Les mesures de prévention quant à ces nouveaux risques s'appuient notamment sur un dispositif d'alerte, le développement de la recherche et l'information du public.

Parmi les risques émergents, peuvent notamment être cités :

- **Les risques liés aux NTIC et au numérique:** travailler de manière intensive devant un écran de visualisation peut entraîner des troubles sur la santé, tels que la fatigue visuelle, les troubles musculo-squelettiques (TMS) et le stress. Afin de réduire ces risques, il est possible d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement du poste de travail et l'affichage de l'écran.
- **L'exposition aux fibres et leur inhalation** accroissent les risques inflammatoires, cytotoxiques et cancérogènes ; plus les fibres sont longues et fines, plus elles peuvent pénétrer profondément dans les poumons et plus elles sont dangereuses. Les fibres peuvent être organiques ou inorganiques, naturelles, synthétiques ou artificielles. Utilisées dans de nombreux secteurs, les connaissances dont on dispose sont très souvent partielles. La prévention des risques liés aux fibres repose sur la démarche générale de prévention des risques chimiques. L'exposition possible des salariés à des fibres classées comme CMR (fibres céramiques réfractaires par exemple) impose la mise en place de mesures plus strictes.
- **Les nanoparticules** sont des éléments ayant une taille nanométrique, entre 1 et 100 nanomètres (l'échelle est de l'ordre des molécules). Utilisées dans tous les domaines depuis les années 90, les nanoparticules sont de plus en plus présentes dans notre quotidien (cosmétiques, peinture, électronique, informatique...). Les nanoparticules peuvent représenter un risque pour la santé humaine à cause de leur petite taille et elles peuvent également avoir un impact négatif sur l'environnement. En effet, à cause de leur taille, elles ne sont pas filtrées dans l'eau ou dans l'air et se répandent directement dans la nature. La législation en matière de nanoparticules n'est pas encore très précise. En France, depuis la loi Grenelle 2 de 2013, les fabricants, ainsi que les importateurs et les distributeurs doivent déclarer tous les ans, les quantités et les usages des nanoparticules qu'ils manipulent auprès de l'ANSES (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire).
- **Les perturbateurs endocriniens** sont des substances chimiques (bisphénol A, les phtalates, etc.) capables d'interagir avec le système hormonal des êtres vivants. Ces perturbateurs endocriniens peuvent de ce fait produire des effets indésirables à des niveaux d'exposition très faibles. Ils contribuent notamment à l'augmentation d'incidences de l'infertilité, de cancers hormono-dépendants (sein, prostate, etc.), de troubles du développement ou du métabolisme... Il n'existe à ce jour aucune réglementation spécifique applicable en tant que telle aux perturbateurs endocriniens. La prévention des risques liés à ces substances répond en conséquence aux mêmes exigences que toute démarche de prévention. Ces substances sont néanmoins traitées

de manière transversale dans différents règlements européens, comme le règlement REACH.

- **Les champs électromagnétiques** sont des ondes provenant de tout appareil électrique en fonctionnement ou émises par des antennes relais (téléphonie mobile) et des émetteurs de réseaux sans fil (Wi-Fi). Les champs électromagnétiques font actuellement débat dans de nombreux pays. En effet, il n'existe pas de certitude scientifique quant à leurs effets non-thermiques sur la santé. Cependant, la réglementation européenne a établi un système de limitation des niveaux d'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques. Le principe de l'évaluation des risques est de comparer l'exposition des salariés aux Valeurs déclenchant l'Action (VA) définies par cette réglementation. Si l'une d'elles est dépassée, il faut mettre en place des mesures de prévention (réduction à la source, protection collective, réduction de l'exposition par éloignement, protection individuelle). L'information, la formation et la surveillance médicale du personnel viennent compléter ces mesures.

Afin d'appréhender au mieux les risques émergents il faut garder en tête le principe suivant : **l'absence de classification ne vaut pas absence de danger**. Instaurer une veille juridique permet par ailleurs de rester informé des évolutions du droit et des méthodes de prévention. Enfin, la gestion de ces risques passe avant tout par une EvRP régulièrement mise à jour, exhaustive et réalisée avec la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (travailleurs, médecin du travail, CHSCT).



- C. trav. : article R4542-1 et suivants, norme ISO 9241 (actions de prévention relatives au travail sur écran).
- Recommandation n°519/1999/CE du 12 juillet 1999 « *relative à la limitation de l'exposition du public aux ondes électromagnétiques (de 0 à 300 GHz)* ».
- Décret n°2002-775 du 3 mai 2002 « *relatif aux valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques émis par les équipements utilisés dans les réseaux de télécommunication ou par les installations radioélectriques* ».
- Avis et rapport de l'ANSES d'octobre 2013 pour limiter les expositions aux radiofréquences
- Directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juillet « *concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques)* ».



- Dossiers INRS « *travail sur écran* » ; « *les fibres autres que l'amiante* » ; « *Nanomatériaux, nanoparticules* » ; « *perturbateurs endocriniens* » ; « *champs électromagnétiques* » : www.inrs.fr.
- Pour plus d'informations sur les risques émergents, voir également le site de l'ANSES : www.anses.fr

VIII. Les contrôles et responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

1/ Les contrôles en matière de santé et de sécurité au travail

A. Contrôles de l'inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés du contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et aux conditions de travail. Les infractions peuvent également être constatées par les officiers de police judiciaire.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'un droit de surveillance et d'investigation qui les autorise à :

- entrer dans tous les établissements relevant du code du travail et à les visiter, sans avertissement préalable ;
- interroger les travailleurs ;
- procéder aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés ;
- prescrire des mesures et des contrôles, notamment en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail, ainsi que des contrôles de conformité des équipements de travail ;
- se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ;
- demander l'arrêt des travaux en cas de danger grave et imminent ;
- imposer l'arrêt temporaire de l'activité d'une entreprise qui ne respecte pas la réglementation sur l'exposition aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- imposer le retrait immédiat d'un travailleur mineur en situation de danger et rompre le contrat de travail ou la convention de stage avec maintien de la rémunération.

N.B. : Un tableau indiquant la durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail figure dans les documents utiles à la fin du guide (document n°3).

En matière de santé et de sécurité au travail, pour certaines dispositions énumérées à l'article R. 4721-5, les agents de contrôle de l'inspection du travail ne peuvent en principe consigner par procès-verbal les infractions constatées qu'après avoir procédé à une mise en demeure de l'employeur. Datée et signée, la mise en demeure fixe un délai à l'expiration duquel les infractions aux prescriptions du code du travail constatées doivent disparaître. Face à une mise en demeure, l'employeur a un droit de réclamation auprès du directeur régional du travail.

En cas de danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs, ou pour les dispositions pour lesquelles cette procédure de mise en demeure préalable n'est pas prévue, le PV intervient sans mise en demeure préalable.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent demander le retrait des salariés exposés à un danger grave et imminent. De même, ils peuvent également, après mise en demeure, imposer l'arrêt temporaire de l'activité d'une entreprise qui enfreint la réglementation sur l'exposition aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

B. Enquêtes des ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des CARSAT

Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité des CARSAT peuvent effectuer des enquêtes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, et sur tout fait qui aurait pu avoir de graves conséquences sur la sécurité, la santé et les conditions de travail dans tous les établissements assujettis au régime général de sécurité sociale et situés dans leur circonscription territoriale.

Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité des CARSAT ont la possibilité de prescrire des mesures de prévention qu'ils jugent justifiées par voie de recommandations ou d'injonctions (qui n'ont pas la valeur juridique des mises en demeure des inspecteurs du travail). Après enquête sur place, l'injonction adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception indique les mesures de prévention à prendre ainsi que les possibilités techniques de leur réalisation. L'injonction fixe un délai d'exécution des mesures de prévention en indiquant qu'à son expiration l'employeur est passible d'une cotisation supplémentaire.



- Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 « *relative au contrôle de l'application du droit du travail* ».
- C. trav. : article L. 4711-1 et suivants (contrôle en matière de santé et sécurité au travail).
- C. de la sécurité sociale : articles L. 422-3, L. 422-4 et L. 243-11 (enquêtes réalisées par les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité).

2/ Les accidents du travail et maladies professionnelles

A. Accidents du travail

L'accident du travail est un accident survenant dans le cadre de l'exercice d'une profession. L'accident du travail peut également se produire durant un déplacement professionnel (accident de mission) ou lors du trajet entre le lieu habituel de travail et le domicile du travailleur (accident de trajet).

■ Définition de l'accident du travail

L'accident du travail doit répondre à deux conditions pour être défini comme tel :

- Le salarié doit avoir été victime d'un fait accidentel dans le cadre de son activité professionnelle. Cela implique que le salarié soit placé sous l'autorité de l'employeur lorsque le fait accidentel se produit ;
- Le fait accidentel doit avoir entraîné l'apparition soudaine d'une lésion (ce qui le distingue de l'apparition d'une maladie professionnelle).



Un accident qui se produit pendant un stage de formation professionnelle, même en dehors du temps de travail, est considéré comme un accident du travail.

■ La déclaration de l'accident (DAT)

La victime doit informer ou faire informer son employeur de l'accident du travail ou de trajet, dans les 24 heures suivant l'accident. Pour tout accident dont il a eu connaissance, l'employeur ou l'un de ses préposés doit remplir obligatoirement, sous peine de sanction, la déclaration d'accident du travail et l'envoyer dans un délai de 48 heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont relève la victime. L'employeur est également tenu d'informer le CHSCT de l'accident de travail.

En cas d'accident survenu à un salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice, le salarié intérimaire doit prévenir son employeur et également celui de l'entreprise utilisatrice.

L'employeur est également tenu de remplir la feuille d'accident du travail et la remettre au salarié au moment de l'accident de travail (pour tout accident du travail ou de trajet nécessitant des soins avec ou sans arrêt de travail).

Le travailleur reçoit des indemnités journalières qui lui sont versées à partir du 1er jour qui suit l'arrêt de travail, et pendant toute la période d'incapacité de travail. La journée de l'accident reste à la charge de l'employeur. Les travailleurs gardant des séquelles d'un accident du travail ont droit à une rente d'incapacité permanente pour une incapacité permanente égale ou supérieure à 10%, ou une indemnité en capital pour une incapacité permanente inférieure à 10%.

■ Les mesures de prévention et d'évitement des accidents du travail

Identifier et analyser les éléments qui ont concouru à la réalisation d'un accident du travail s'inscrit dans une démarche de prévention des risques professionnels. La méthode de « l'arbre des causes » permet ainsi de comprendre le scénario de l'accident. Pour cela, l'employeur doit constituer un dossier établissant le recueil des faits et comprenant :

- les témoignages écrits des personnes ayant assisté à l'accident,
- des photographies de l'environnement de travail (lieu, contexte, machines, outils, etc.)
- le constat des faits par un huissier.



Qui contacter :

CPAM ; Service prévention de la CARSAT ; Inspection du travail



C. trav. : articles L. 124-3, L. 127-1 et suivants (réglementation spécifique au travail temporaire) ;

C. de la sécurité sociale: articles L. 441-1 et suivants (définition de l'accident de travail et déclaration d'accident du travail).



Dossier INRS « *Accidents du travail et maladies professionnelles* » et Brochure INRS ED 833 : www.inrs.fr

Documentation et formulaires CERFA disponibles sur le site de l'Assurance maladie : www.ameli.fr (rubrique « Employeurs » puis « Formulaires ») :

- « *Déclaration d'accident du travail* » (formulaire CERFA n°60-3682) ;
- « *Attestation de salaire accident du travail ou maladie professionnelle* » (formulaire CERFA n°11137*02)
- « *Feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle* » (formulaire CERFA n°11383*02) ;
- « *Information préalable à la déclaration d'accident du travail concernant un salarié mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs* » (formulaire CERFA n° 60-3741).

B. Maladies professionnelles

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

■ Définition et déclaration de la maladie professionnelle

Ce sont les tableaux des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale qui recensent les affections reconnues comme telles. Mais, sous certaines conditions, des maladies n'y figurant pas peuvent également être prises en charge.

Maladies	Conditions de reconnaissance	Preuves à apporter
Maladies désignées dans un tableau de maladie professionnelle	Toutes les conditions du tableau sont satisfaites.	Présomption d'imputabilité (aucune preuve à apporter par l'assuré).
	Une ou plusieurs conditions requises ne sont pas satisfaites mais la maladie est directement causée par le travail habituel de la victime.	Expertise médicale confiée au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.
Maladies non désignées dans un tableau de maladie professionnelle	La maladie doit être essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime dont le taux d'incapacité doit être d'au moins 25 %.	Expertise individuelle confiée au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Si une maladie professionnelle est reconnue, plusieurs démarches doivent être mises en œuvre par le salarié. La victime ou ses ayants droits doivent effectuer les démarches de déclaration auprès de la CPAM dans les 15 jours suivants la date de la cessation du travail ou de la constatation de la maladie. Le formulaire de déclaration de maladie professionnelle doit être accompagné d'un certificat médical initial établi par le médecin de la victime et d'une attestation de salaire remplie par son employeur.

■ La prévention des maladies professionnelles

Dans le cadre de son obligation de résultat, l'employeur est tenu d'établir, au sein de son entreprise, les principes généraux de prévention, et notamment de limiter ou supprimer les expositions des travailleurs aux risques biologiques, physiques et chimiques à l'origine des maladies professionnelles. Les employeurs sont également tenus d'informer et de former les travailleurs sur les dangers et les moyens de prévention relatifs aux risques professionnels.

De plus, « *tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 461-2 est tenu (...) d'en faire la déclaration à la CPAM et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale* » (article L. 461-4 du Code de la sécurité sociale). L'employeur doit notamment pouvoir prouver à tout moment à l'inspecteur du travail que ses travailleurs ont bien été soumis aux visites médicales prévues par la réglementation.

Si l'employeur est responsable de l'application des mesures réglementaires de prévention, les travailleurs sont tenus de se soumettre aux visites médicales, complétées ou non d'exams complémentaires, prescrits par le médecin du travail. Ils ont aussi l'obligation de préserver leur santé ainsi que celles des autres.



Qui contacter :

CPAM ; Inspection du travail



- C. de la sécurité sociale : article L.461-1 et suivants (dispositions concernant les maladies professionnelles.), article R441-10 et suivants (reconnaissance du caractère professionnel de l'accident) ; article R. 461-3 (Annexe II : Tableaux des maladies professionnelles).



- Dossier INRS « *Accidents du travail et maladies professionnelles* » et Brochures INRS ED 835 et TJ 19 : www.inrs.fr

- **Documentation et formulaires CERFA disponibles sur le site de l'Assurance maladie : www.ameli.fr (rubrique « Employeurs » puis « Formulaires ») :**

- Document à remplir en cas d'accident du travail (formulaire CERFA n°11383*02)

3/ La responsabilité pénale de l'employeur

Quels que soient le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise, l'obligation de sécurité est omniprésente pour l'employeur, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. En tant qu'obligation de résultat, elle peut entraîner des conséquences et des sanctions radicales, notamment dans le domaine de la faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. La responsabilité pénale peut être engagée sur le fondement du code du travail pour les infractions aux règles de santé et de sécurité au travail et sur le fondement du code pénal si la violation de ces règles concourt à la réalisation d'un dommage.

A. L'obligation de sécurité pèse sur l'employeur et le chef d'entreprise

La responsabilité pénale repose le plus souvent sur l'employeur. En effet, celui-ci dispose de l'autorité et du pouvoir de décision dans l'entreprise et il est donc le mieux placé pour veiller au respect des règles de santé et de sécurité au travail.

En pratique, il ne peut pourtant être présent partout. Pour pallier cette difficulté, la jurisprudence l'autorise à transférer ses pouvoirs – et ainsi ses responsabilités – à un subordonné (chef d'établissement, chef de chantier...) doté d'une délégation de pouvoir.

Aucun texte ne prévoit, ni n'organise la délégation de pouvoir qui est une construction issue de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le juge apprécie, pour chaque cas, la réalité matérielle de la délégation invoquée en fonction, notamment, de la compétence, de l'autorité et des moyens dont dispose le délégataire. Si aucun formalisme particulier n'est exigé pour établir une délégation, l'écrit est conseillé.

En cas d'intervention d'une entreprise extérieure, chaque employeur (utilisatrice et intervenante) reste responsable de l'application des règles à son propre personnel. Toutefois, le chef de l'entreprise utilisatrice doit assurer la coordination générale des mesures de prévention, ce qui peut justifier qu'il soit tenu pour responsable en cas de manquement.

Il est alors possible de condamner :

- le responsable d'une entreprise utilisatrice, qui ne prend pas les mesures de sécurité qui lui incombent, telles que l'élaboration d'un plan de prévention, (Cour de cassation, chambre criminelle, 19 novembre 2002, no 02-82.118).
- le responsable de l'entreprise intervenante, en vertu de son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses travailleurs. (Cour de cassation, chambre criminelle, 12 décembre 2006, no 06-80.240).

S'agissant des personnes morales, elles peuvent être condamnées à une peine d'amende lorsqu'ont été constatées des infractions au code pénal (depuis 2004, la personne morale peut être poursuivie pour toutes les infractions, y compris celles inscrites au code du travail), ce dernier permettant de poursuivre simultanément le ou les auteur(s) des infractions, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales. Cela signifie que la responsabilité pénale de l'entreprise pourra se cumuler avec celle de son dirigeant.

B. Les infractions au code du travail

La responsabilité de l'employeur (ou de son délégataire) sera recherchée quand, par sa faute personnelle, il commet une infraction aux règles de santé et de sécurité inscrites dans le code du travail.

L'employeur (ou son délégataire) ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant son absence au moment des faits, ou une faute commise par la victime, à moins que celle-ci ne constitue la cause exclusive et imprévisible de l'accident.

Ainsi, n'est pas considérée comme la cause exclusive de l'accident l'état d'ébriété d'un couvreur qui a fait une chute mortelle, son employeur n'ayant pas mis en place un filet de protection (Cour de cassation, chambre criminelle, 30 septembre 2003, n°03-81.554).

C. Les infractions au code pénal

En principe, la responsabilité de l'employeur (dirigeant, personne morale ou son délégataire) est engagée sur le fondement du code pénal lorsqu'une violation des règles de santé et de sécurité a concouru à la réalisation d'un dommage (accident du travail et maladie professionnelle).

Sa responsabilité pénale est notamment recherchée lorsque sont constatées des infractions d'atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique, qualifiées de délits. On peut citer l'homicide involontaire ou encore les blessures involontaires quand l'incapacité totale de travail qui en résulte est supérieure à trois mois.

A titre d'illustration, l'employeur peut être tenu pour responsable lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle trouve son origine :

- dans un défaut de formation du travailleur (Cour de cassation, chambre criminelle, 1er février 2005, n°04-82.788),
- un défaut de surveillance dans l'application des règles strictes de sécurité (Cour de cassation, chambre criminelle, 12 nov. 2003, no 02-87.877).

Cependant, la responsabilité pénale de l'employeur peut également être engagée sur le fondement du code pénal, en l'absence même d'un dommage constaté. Le nouveau code pénal

a en effet introduit le délit de mise en danger d'autrui dont l'objectif est de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves aux règles de sécurité.

Cette infraction est une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience du risque et lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- le risque visé est immédiat (risque d'accident du travail ou de maladies professionnelles),
- l'obligation violée est une obligation particulière de sécurité ou de prudence (elle est précise et écrite),
- il existe un lien de causalité direct entre le risque et la violation de l'obligation (c'est la violation qui est la cause direct et immédiate du risque).

Les peines encourues sont présentées dans le tableau suivant : leur sévérité dépend de la gravité des conséquences de l'accident de travail et du fait qu'il résulte d'une imprudence ou d'une violation manifestement délibérée.

Infractions	Sanctions	
	Simple imprudence	Violation manifestement délibérée
Atteinte à l'intégrité sans incapacité de travail.	Amende (contraventions de 2e classe)	Amende (contravention de 5e classe)
Incapacité de travail inférieure ou égale à 3 mois.	Amende (contravention de 5e classe)	1 an d'emprisonnement, 15 000 €
Incapacité de travail supérieure à 3 mois.	2 ans d'emprisonnement, 30 000 €	3 ans d'emprisonnement, 45 000 €
Homicide involontaire.	3 ans d'emprisonnement, 45 000 €	5 ans d'emprisonnement, 75 000 €



▪ C. pénal : article 221-6 (homicide involontaire) ; article 221-7 (homicide); article 222-19 (coups et blessures involontaires ayant causé une incapacité de travail supérieure à 3 mois); articles 222-20 et R. 625-2 (coups et blessures involontaires ayant causé une incapacité de travail d'au maximum 3 mois) ; article 222-21 (blessures), articles 223-2 (mise en danger) et R. 625-5 (atteintes corporelles sans incapacité) ; articles R. 622-1 et R. 625-3 (coups et blessures involontaires sans incapacité de travail).

« Les peines d'amendes encourues par les personnes morales sont égales au quintuple de celles fixées pour les personnes physiques » (article 131-38 du Code pénal).

4/ La responsabilité civile de l'employeur

L'article 1382 du code civil dispose que « *tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer* ». Ainsi, l'employeur est civilement responsable des dommages causés à des tiers par sa faute, du fait de ses salariés ou des choses qui sont sous sa garde.

A. Indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Le recours au droit civil a pour objet l'indemnisation de la victime : ainsi, une personne physique ou morale voit sa responsabilité civile engagée dès lors qu'elle a causé un dommage à autrui par sa faute ou par la faute des personnes dont elle répond. En effet, l'employeur est civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs, dans les fonctions auxquelles il les a employés. Contrairement à la responsabilité pénale, il est possible de contracter une assurance pour couvrir sa responsabilité civile.

Pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, un système d'indemnisation spécifique a été développé depuis la loi du 9 avril 1898. Ce système, qui écarte les règles du droit commun de la responsabilité civile, prévoit une réparation, non intégrale, forfaitaire et automatique des travailleurs par les organismes de sécurité sociale. En complément, la victime peut invoquer l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur lui permettant d'obtenir en cas de succès une majoration de son indemnisation.

Les victimes du travail doivent prouver une faute d'une exceptionnelle gravité de leur employeur découlant d'un manquement à une règle de sécurité ou de prudence, commise en connaissance du danger couru par la victime, en l'absence de tout fait justificatif : la faute inexcusable. Depuis la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987, l'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'il s'est substitués dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement

B. Indemnisation complémentaire en cas de faute inexcusable de l'employeur

La jurisprudence dite « amiante » a introduit la notion de faute inexcusable qui se qualifie ainsi : **« en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat. Le manquement à cette obligation prend le caractère d'une faute inexcusable dès lors que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver »**. Cette définition est applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. La faute inexcusable répond à six critères cumulatifs :

- la gravité exceptionnelle de la faute,
- la conscience du danger,
- le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission,
- l'absence d'intention de provoquer le dommage,
- l'absence de toute cause justificative.

Par ailleurs, le délai de prescription s'établit à deux ans à compter de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident du travail.



- C. civil : article 1382 ; article 1384 (responsabilité du fait d'autrui)

IX. Les services de santé au travail

1/ Les missions des services de santé au travail

Afin d'assurer le suivi médical des salariés, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un service de santé au travail. Ces derniers sont organisés soit sous la forme d'un service autonome, soit sous la forme d'un service de santé au travail interentreprises (SSTI). Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI.

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ainsi, ils doivent notamment :

- Conduire les actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en fonction de la pénibilité au travail ;
- Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les mesures à mettre en place afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions au travail, prévenir et réduire la pénibilité au travail ;
- Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles.

Dans les SSTI, les missions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), et des infirmiers. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.



Depuis le 1^{er} juillet 2012, l'employeur, quelle que soit la taille et le secteur de son entreprise, doit désigner un **référént en santé et sécurité au travail** (SST), déjà compétent ou formé spécifiquement : il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe d'un service de santé du travail inter-entreprises, ou à des organismes professionnels de prévention.

2/ Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail est indépendant et est soumis au secret professionnel, médical et industriel. Il a un rôle exclusivement préventif et agit dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail.

A. L'activité médicale clinique

■ Trois types de visites sont obligatoires :

• La visite d'information et de prévention

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri », remplace la visite médicale d'embauche, par une visite d'information et de prévention, organisée après l'embauche du salarié, et donnant lieu à une attestation. Cependant, l'examen médical d'aptitude reste obligatoire pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié.

• La visite médicale périodique

La loi du 8 août 2016 prévoit que le suivi médical des salariés a une périodicité qui prend en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. L'espacement des visites périodiques est prévu par décret.

• La visite médicale de reprise

Elle est obligatoire et doit avoir lieu à la reprise ou dans les 8 jours qui suivent :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- après un congé de maternité,

■ D'autres visites médicales sont possibles**• La visite de pré-reprise du travail**

Préalablement à la reprise du travail, et en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

• Des visites occasionnelles

- A la demande de l'employeur,
- A la demande du salarié,
- A la demande du médecin du travail.

B. Actions sur le milieu du travail

Le médecin du travail, est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- l'amélioration des conditions de vie au travail ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle
- la construction ou les aménagements nouveaux ;
- les modifications apportées aux équipements ;
- la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Il est associé :

- A l'étude des nouvelles techniques de production ;
- A l'information et la formation à la sécurité ;
- A la formation des sauveteurs secouristes du travail ;
- A l'organisation des secours.

Il peut assister, avec avis consultatif, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) lorsqu'il existe.

L'employeur est tenu de fournir au médecin du travail toutes les informations concernant les nouvelles techniques de production, les modifications apportées, les fiches de données de sécurité des produits chimiques.



- C. trav. : article L. 4622-1 (obligation pour les employeurs d'organiser les services de santé au travail) ; article R. 4624-10 (visite médicale d'embauche) ; article R 4624-16 (visite médicale périodique) ; article R 4624-19 (surveillance médicale renforcée).
- Arrêté du 11 juillet 1977 « *fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale* ».
- Circulaire DGT n°13 du 9 novembre 2012 « *relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail* ».



- Dossier INRS « *Service de santé au travail* » et Brochure INRS TJ14: www.inrs.fr

X. La pénibilité au travail

1/ Les éléments constitutifs de la pénibilité

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en fonction des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. Le Code du travail distingue dix facteurs de pénibilité :

■ Les situations de pénibilité liées à un environnement physique agressif

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Agents chimiques dangereux	Les seuils sont fixés pour chaque agent chimique par une grille d'évaluation prenant en compte les caractéristiques du produit, les mesures de protection individuelles ou collectives mises en place, et la durée d'exposition.	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/ an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois/ an

■ Les situations de pénibilité liées aux rythmes de travail

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures.	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures.	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes ; - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent.	900 heures/an

■ Les situations de pénibilité liées à des contraintes physiques

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges	Tonnage cumulé de 7,5 tonnes	120 jours/ an
	- Lever ou porter des charges de 15 kg ou plus ; - Pousser ou tirer des charges de 250 kg ou plus ; - Se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules des charges de 10 kg ou plus.	600 heures/ an
Postures pénibles	- Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ; - Positions accroupies ; - Positions à genoux ; - Positions du torse en torsion à 30 degrés et plus ; - Positions du torse fléchi à 45 degrés et plus.	900 heures/ an
Vibrations mécaniques	- Vibrations de 2,5 m/s² transmises aux mains ou aux bras ; - Vibrations de 0,5 m/s² transmises à l'ensemble du corps.	450 heures/ an

2/ La prévention de la pénibilité

A. Obligation de prévention de la pénibilité au travail

L'obligation de prévention de la pénibilité au travail incombe à l'employeur dans le cadre de son obligation générale de sécurité. La prévention de la pénibilité a été également intégrée dans les missions du CHSCT et du service de santé au travail.

Afin de prévenir la pénibilité au travail, l'employeur doit annexer au document unique :

- **les données collectives** utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité. Elles doivent faciliter la déclaration, le cas échéant, à partir de l'identification de postes, de métiers ou de situations de travail ;
- **la proportion de salariés exposés** aux facteurs de risques professionnels.

B. Accord de prévention de la pénibilité pour certaines entreprises

Certaines entreprises ont l'obligation de conclure un **accord collectif** ou, à défaut, d'élaborer un **plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité**. Ce dispositif doit permettre aux salariés exposés à des risques liés à la pénibilité au travail, de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de ces risques. L'accord ou le plan d'action d'entreprise est élaboré pour une durée maximale de 3 ans, et doit être renouvelé à son terme.

Les entreprises concernées par ce dispositif sont celles qui réunissent ces trois critères :

- Les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé ;
- Un effectif de 50 salariés ou plus (ou entreprise appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ;
- Une proportion de 50 % de salariés dans l'effectif exposés aux facteurs de pénibilité (ce taux passe à 25 % à compter du 1^{er} janvier 2018) ;

3/ La déclaration des expositions : le compte pénibilité

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Ainsi, il doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite, de manière dématérialisée, dans la déclaration annuelle des données sociales, puis à partir de 2017 dans la déclaration sociale nominative (DSN). Cela permet au salarié de bénéficier d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points (le nombre de point dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié).

Le compte pénibilité permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- Partir en formation pour accéder à des postes moins ou non exposés à la pénibilité ;
- Bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ;
- Partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.



Qui contacter : CARSAT



- **C. du travail** : article L.4121-1 (prévention de la pénibilité par l'employeur) ; article L. 4162-1 et suivants (les principes du compte personnel de prévention de la pénibilité) ; article R. 4121-1-1 (document unique d'évaluation des risques) ; article R. 4162-1 et suivants (compte personnel de prévention de la pénibilité : ouverture, utilisation, gestion, contrôle) ; article L. 4161-1 et suivants (déclaration des expositions) ; article D.4161-1 (déclaration des expositions) ; article L. 4163-1 et suivants ; D. 4163-1 et suivants (accords en faveur de la prévention de la pénibilité) ; article D. 4163-3 (thèmes obligatoirement abordés dans l'accord ou le plan d'action).
- Loi 2014-40 du 20 janvier 2014 (nouvelle réforme des retraites entrée en vigueur en janvier 2015)
- Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011 (accords ou plans d'action en faveur de la pénibilité)



- Dossier INRS « *Pénibilité au travail* » : www.inrs.fr
- Compte prévention pénibilité : site de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)
- L'usure professionnelle : site de l'ANACT

XI. Les aides financières accordées aux PME pour l'amélioration de la prévention et des conditions de travail

1/ Le contrat de prévention

Ce contrat est prévu pour les PME/PMI de moins de 200 travailleurs salariés. Les conventions d'objectifs, signées pour une branche d'activité par une organisation professionnelle et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), servent de cadre aux aides financières que peuvent accorder les CARSAT aux PME/PMI pour la mise en place de mesures de prévention, permettant de réduire les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles.

Une convention d'objectif comprend des :

- Orientations générales ;
- Objectifs principaux de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, d'amélioration des conditions de travail ;
- Thèmes d'intervention ;
- Conditions administratives.

Le contrat de prévention signé par l'entreprise avec la CARSAT précisera les actions à réaliser, les objectifs à atteindre, le montant de l'aide accordée. Chaque année, la situation d'avancement sera faite avec la CARSAT. Cette aide financière est une avance permettant à l'entreprise de réaliser le plan d'action sécurité préalablement défini avec le service de prévention de la CARSAT et restera acquise à l'entreprise si les objectifs prévus sont atteints. Sa durée peut être un plan sur 3 ans.

Pour bénéficier d'un contrat de prévention, l'entreprise doit :

- avoir une activité comprise dans le cadre d'une convention nationale d'objectif en cours de validité. A chaque secteur d'activité signataire, correspond une convention spécifique,
- avoir un effectif salarié inférieur à 200 personnes ;
- être à jour de ses cotisations sociales, notamment de ses cotisations URSSAF avec versements réguliers au cours des 12 derniers mois ;
- être en règle en matière d'application des textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

L'entreprise s'engage à :

- Supprimer ou réduire certains des risques détectés,
- Améliorer les conditions de travail,
- Consacrer les moyens convenus,
- Obtenir les résultats attendus, dans les délais fixés.

Pour bénéficier des aides financières :

- Il n'est pas nécessaire pour l'entreprise d'être adhérente d'un syndicat professionnel ;
- Vérifier que son numéro de risque est éligible (on trouve le numéro de risque sur le compte employeur, ou bien sur la feuille de tarification) ;
- Vérifier la date limite de la convention, et tenir compte de la durée d'instruction du dossier par les services de la CARSAT qui consultera la direction du travail ;
- Certains sites Internet de CARSAT offrent la possibilité de télécharger les conventions nationales d'objectifs ;
- Bien préparer le dossier et inclure le volet risque routier si possible.



Un dispositif similaire est prévu pour les entreprises relevant du régime agricole. Des conventions d'objectifs contractualisées par filière professionnelle ont en effet été mises en place. Ces conventions incitent les entreprises de moins de 250 travailleurs à signer avec la MSA des contrats de prévention pour bénéficier d'un accompagnement méthodologique et financier.

2/ Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT)

A. Son but

Le FACT a pour objet d'inciter et d'aider les entreprises et les branches professionnelles, au moyen de subventions, et dans le cadre de démarches participatives, à concevoir et à mettre en œuvre des projets qui ont pour objectifs notamment :

- d'améliorer la prévention des risques professionnels ;
- de prendre en compte, dans le cadre d'une gestion des âges améliorée, la pénibilité des métiers et l'exercice de ces métiers tout au long de la vie, dans le cadre de parcours professionnels adaptés.

Ces projets prennent en compte, outre les aspects économiques et techniques, les facteurs organisationnels et humains des situations de travail. Ils n'ont pas pour objet de conduire à une mise aux normes réglementaires mais de s'inscrire dans une logique d'amélioration des dispositifs existants, notamment dans le cadre de démarches innovantes.

B. Qui peut en bénéficier ?

Peuvent bénéficier des subventions du FACT :

- les établissements et les entreprises de petite et moyenne taille (moins de 250 travailleurs) ;
- les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches tant au plan national que local. Les branches professionnelles présentant des situations à risques avérés ou confrontées à la pénibilité sont privilégiées.

C. Champs d'action

Les subventions peuvent porter, selon la nature du projet, sur les différents volets du projet, notamment sur la conduite du projet, sur l'appui méthodologique, les études, leur suivi ainsi que sur l'élaboration d'outils et de méthodes contribuant à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle ou interprofessionnelle concernée.

S'agissant des projets déposés par les organismes professionnels de branches, l'aide financière peut également porter sur les actions liées à la capitalisation et au transfert d'expériences ainsi que sur la diffusion d'outils et de méthodes auprès du secteur d'activité concerné.

D. Forme

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) est chargée de la mise en œuvre et de l'attribution du fonds, cependant les projets locaux seront accompagnés en amont par les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

La décision attributive de subvention prend la forme d'une convention cosignée par les différentes parties prenantes (ANACT et entreprise(s), ANACT et organismes professionnels).

Cette convention définit :

- l'objet de l'action subventionnée,
- la durée prévue de l'action,
- le montant de la subvention prévue,
- les modalités de versement de ladite subvention.

En contrepartie de l'octroi de la subvention accordée, le ou les porteurs du projet s'engagent à autoriser la diffusion de l'action menée, dans le respect des règles de confidentialité liées à la concurrence, ainsi qu'à fournir les informations nécessaires à l'évaluation de l'action menée.

3/ Les Aides Financières Simplifiées (AFS)

D'autres aides financières comme les AFS (les Aides Financières Simplifiées) peuvent être accordées par les CARSAT aux entreprises relevant du régime général de la sécurité sociale et souhaitant investir dans la prévention des risques professionnels. Ces aides s'adressent aux entreprises de moins de 50 salariés.

Plusieurs AFS ont été mises en place au niveau national, dans différents secteurs d'activité:

- « *Prévention des TMS* » est une aide destinée à financer les mesures de prévention des risques TMS (Troubles Musculo-Squelettiques). Cette aide concerne les entreprises de moins de 50 salariés de tous secteurs d'activités, à l'exception de ceux pour lesquels une AFS spécifique de prévention des TMS existe. Cette AFS peut financer, selon les régions, des équipements permettant de réduire les TMS liés à l'attitude au poste de travail, ou encore des prestations de conseil en ergonomie dans une démarche de prévention des TMS.
- « *PRECISEO* » est une aide destinée aux salons de coiffure. Cette aide finance l'acquisition d'équipements permettant de lutter contre le risque TMS.
- « *Echafaudage +* » est une AFS destinée au secteur du BTP. Cette aide finance l'acquisition d'échafaudage MDS pour prévenir le risque de chute de hauteur.
- « *AirBonus* » est une aide visant les centres de contrôle technique automobile, pour leur permettre de réduire l'exposition de leurs salariés aux gaz et fumées d'échappement.
- « *TMS Pros Diagnostic* » et « *TMS Pros Action* » sont des aides destinées à la prévention du risque TMS. La première soutient la mise en place d'une démarche de prévention, et la seconde finance l'acquisition d'équipements permettant de diminuer les contraintes techniques.
- « *Stop essuyage* » est une aide financière destinée à réduire le nombre de coupures et de troubles musculo-squelettiques (TMS) liés à l'essuyage manuel des verres dans le secteur des CHR (cafés, hôtels et restaurants).



Qui contacter : ARACT / ANACT ; CARSAT ; DDTEFP ou DIRECCTE

- Accès aux contacts locaux des CARSAT :
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/contact.html>



- C. de sécurité sociale, article L. 422-5 et arrêté du 16 septembre 1977 « *relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles* » (modifié).
- Arrêté du 14 avril 2008 « *fixant les règles d'attribution des subventions du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail* » (FACT) et la circulaire DGT n°2008-09 du 19 juin 2008, « *fixant les nouvelles modalités d'attribution du FACT* ».

XII. La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

1/ S'engager dans une démarche RSE

La RSE est une démarche volontaire qui se traduit par un comportement éthique et transparent et se concrétise par l'adoption de « bonnes pratiques » au sein de l'entreprise. Ces actions doivent :

- **Contribuer au développement durable**, y compris à la santé et au bien-être de la société ;
- **Prendre en compte les attentes des parties prenantes** : la RSE suppose que les entreprises déterminent leur stratégie en tenant compte de leurs parties prenantes. Cela va des salariés aux investisseurs, en passant par ses fournisseurs et ses clients, sans oublier les ONG et les communautés locales;
- **Respecter les lois en vigueur** : cela implique d'aller au-delà de leurs obligations légales pour adopter des politiques de diversité et respecter les droits humains ;
- **Être intégrées dans l'organisation de l'entreprise** : la RSE contribue à la performance économique de l'entreprise puisqu'elle lui permet d'identifier et prévenir les risques auxquels elle est le plus exposée et de concevoir les produits et d'adopter des modes de productions adaptés aux évolutions fortes et rapides de son marché.

Afin de mettre en œuvre cette démarche, il est nécessaire de s'interroger sur les impacts les plus importants de ses activités sur son environnement naturel et social. La mise en place de la démarche RSE au sein de l'entreprise s'établit en 3 temps :

- 1) identification des parties prenantes ;
- 2) identification des enjeux prioritaires de RSE, en dialoguant notamment avec les parties prenantes ;
- 3) Définir et mettre en place un plan d'action RSE au sein de l'entreprise

2/ Mettre en œuvre une démarche RSE au sein de son entreprise

Il est essentiel de se concentrer sur quelques sujets qui semblent porteurs de sens pour l'ensemble de vos salariés, dans leur vie de tous les jours, et qui illustrent la manière dont chacun peut prendre part à la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise.



Exemple: le tri des déchets, les éco-gestes, la mobilité douce, l'attention portée aux publics en difficulté d'insertion, comme les personnes en situation de handicap, etc. Vous pouvez ensuite élargir progressivement votre programme en vous interrogeant sur les impacts les plus importants de vos activités sur votre environnement naturel et social.

▪ Impliquer vos parties prenantes dans votre démarche RSE :

Mettre en place une instance de gouvernance de la RSE au niveau de la Direction Générale permet de donner de l'impulsion aux projets, qui doivent ensuite être portés par des groupes de travail avec les métiers concernés. Pour que cela fonctionne, il est essentiel de consacrer du temps pour sensibiliser sur les enjeux du développement durable.



Exemple : organiser des « semaines du développement durable », des concours internes, des débats-rencontres ayant trait au développement durable, etc.

A. Le Global compact

Le Global compact constitue en quelque sorte les 10 commandements de la RSE que doivent respecter les entreprises. Le Global Compact propose aux entreprises membres d'adhérer à 10 grands principes dans les domaines des droits de la personne, du travail, de l'environnement et de la corruption.

Les entreprises sont invitées à :

- promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
- veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme ;
- respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;
- prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- favoriser la mise au point, et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;
- agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



▪ **Réaliser une auto-évaluation et un pré-diagnostic de la performance durable de votre entreprise:** <http://monentrepriseresponsable.net>

▪ **Réaliser un pré-diagnostic RSE :** « Cap RSE » mis en place par la CCI Savoie : <http://www.savoie.cci.fr/294-le-pre-diagnostic-cap-rse.html>

B. La Norme ISO 26000

La Norme ISO 26000 est relative à la responsabilité sociétale des organisations. Elle présente des lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions. Elle peut donner lieu à une labellisation : le label LUCIE est le seul label en France à se baser sur la norme ISO 26000. Sur la base d'une évaluation préalable par un des organismes précédemment cités, l'entreprise prend des engagements de progrès en matière de RSE.

Les 7 questions centrales d'ISO 26000 :

- la gouvernance de l'organisation,
- les droits de l'Homme,
- les relations et conditions de travail,
- l'environnement,
- la loyauté des pratiques,
- les questions relatives aux consommateurs,
- les communautés et le développement local.



▪ Le référentiel « LUCIE » invite les organisations et les entreprises à aligner leur démarche RSE sur la norme internationale ISO 26000 : <http://www.labellucie.com/>

XIII. Les documents utiles¹

Document n°1 : Exemple de politique de santé et de sécurité au travail

Partie intégrante de la politique générale de l'entreprise, la politique liée à la santé et à la sécurité au travail est une préoccupation majeure notre entreprise.

Il est donc important de définir précisément le cadre de notre action, afin qu'elle puisse être diffusée à l'ensemble de nos travailleurs et être applicable à l'ensemble de nos activités.

Notre politique s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- 1) L'engagement de la direction,
- 2) La concertation des travailleurs et de leurs instances représentatives,
- 3) La mise à disposition des moyens financiers et humains nécessaires,
- 4) Le respect des normes en vigueur,
- 5) La mise en œuvre des recommandations et meilleures pratiques professionnelles,
- 6) L'évaluation régulière des risques encourus à chaque poste de travail,
- 7) La mise en œuvre d'un plan d'action,
- 8) L'amélioration continue des conditions de travail,
- 9) La sensibilisation et la formation du personnel,
- 10) La prise en compte des considérations de santé et de sécurité au travail, dans la sélection des fabricants, des fournisseurs et des sous-traitants,
- 11) L'entretien régulier des installations et des équipements de travail,
- 12) L'information des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise sur la nature des risques liés à l'activité,
- 13) La réévaluation des risques face à une situation nouvelle (nouvelle installation, modification d'installation),
- 14) L'analyse des situations dangereuses, des incidents, accidents et maladies professionnelles,
- 15) L'évaluation régulière des progrès accomplis,
- 16) La communication des résultats aux travailleurs,
- 17) La gestion des situations de crise et d'urgence.

Les objectifs sont clairs : zéro accident du travail, zéro maladie professionnelle.

Il est donc indispensable que chacun agisse en cohérence avec ces principes et demeure un acteur responsable et impliqué.

Date et signature de l'employeur

¹ Avertissement : les documents qui suivent ont été élaborés à titre d'illustrations, pour aider l'employeur dans sa démarche de prévention. Il est cependant indispensable de les adapter en tenant compte de la spécificité de l'activité concernée, des textes relatifs à la profession et du dialogue social propre à l'entreprise.

Document n°2 : Exemple pour l'évaluation des risques professionnels

■ Identification de l'entreprise

Raison sociale :

Adresse du siège social :

Adresse de l'établissement où les risques sont évalués :

Activité :

Code NAF :

Nombre de travailleurs :

Noms des représentants du personnel :

■ Organismes utiles

Organisme	Adresse, téléphone	Compétences
Ex : Inspection du travail		Contrôle
Ex : CARSAT		Documentation sécurité

■ Liste des documents utilisés pour l'évaluation

Documents	Commentaires	Qui le détient ?
Ex : FDS	Donnée par le fournisseur du produit	Employeur et médecin du travail
Ex : Fiche entreprise	Donnée par le médecin du travail	Secrétariat

■ Document unique

Unité de travail (poste ou activité) :

Service ou atelier :

Date d'élaboration :

Date de mise à jour :

Phase de travail	Dangers identifiés	Risques identifiés	Moyens de prévention existants	Risques subsistants	Niveau de risque : fréquence et gravité	Actions et mesures envisagées
Ex : Réception des produits	Chute d'objet contondant	Blessure, coupure	Chaussures de sécurité	Blessure	Moyen	Installation de rebords aux étagères
Ex : Réception des produits	Chute sur le sol	Contusion, fracture	Carrelage conforme à la réglementation	Contusion, fracture	Moyen	Maintien d'un sol sec et propre

■ Calendrier des actions annuelles

N°	Actions à mener	Personne chargée de l'action	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Ex : Refaire la peinture de l'allée de circulation				X									
2	Ex : Former un secouriste							X						

■ Main courante

Date	Démarches faites, organismes reçus, matériels, points à traiter	Qui ?	Commentaires, observations
Jan.	Ex : Réception d'un produit avec FDS	Employeur	Copie de la FDS au médecin du travail
Mai	Ex : Vérification des extincteurs	Responsable sécurité	Information du personnel sur le nouvel extincteur situé à côté de l'armoire électrique

Document n°3 : Durée de conservation des registres obligatoires et des documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail

Sur les durées de conservation, 3 types de registres obligatoires sont à distinguer :

- ceux pour lesquels le code du travail prévoit expressément des délais de conservation,
- ceux pour lesquels le code du travail se borne à indiquer qu'ils doivent être conservés, sans préciser les délais,
- ceux pour lesquels le code du travail ne précise pas qu'ils doivent être conservés.

Devant l'éventualité pour l'employeur d'avoir à les produire devant les tribunaux (litige avec un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, litige avec l'inspection du travail, suite à la non-présentation d'un registre...), nous vous indiquons la durée légale de conservation, lorsqu'elle existe, ainsi que la durée conseillée de conservation, dans l'intérêt de l'entreprise.

Documents visés	Références (code du travail, sauf mention contraire)	Durée de conservation :	
		Prévue par la Loi	Conseillée dans l'intérêt de l'entreprise
Registre unique du personnel	R. 1221-26	5 ans à compter du départ du salarié	30 ans
Dossier médical individuel :			
• Pour les travailleurs pour lesquels il n'y a aucun risque actuel ou passé de maladie professionnelle indemnisable ou de maladie à caractère professionnel.	D. 4624-46	Pendant toute la durée de présence du travailleur dans l'entreprise + La circulaire du 20 juin 1969 préconise une conservation de 5 ans à compter du départ du salarié	Illimitée
• Pour les travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux, aux CMR ou aux rayonnements ionisants	R. 4412-55 R. 4454-9	50 ans à compter de la fin de la période d'exposition	Illimitée
• Pour les travailleurs soumis à une exposition sonore ou exposés aux agents biologiques pathogènes.	R. 4426-9	10 ans à compter de la fin de la période d'exposition	Illimitée
• Pour les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes présentant un risque de maladie avec longue période d'incubation	R. 4426-9	40 ans à compter de la fin de la période d'exposition	Illimitée
Fiche d'aptitude au poste	D. 4624-47	Jusqu'au prochain examen médical	5 ans
Fiche médicale individuelle	D. 4624-47	Non fixée	Illimitée
Fiche médicale d'entreprise	D. 4624-37	Non fixée	10 ans
Registre des accidents du travail bénins (dans les entreprises autorisées)	L. 441-4 CSS	1 année civile(à envoyer à la CARSAT à la fin de chaque année civile)	Photocopie du registre : 10 ans
Documents concernant les	CSS	Non fixée	Illimitée

Documents visés	Références (code du travail, sauf mention contraire)	Durée de conservation :	
		Prévue par la Loi	Conseillée dans l'intérêt de l'entreprise
accidents du travail et les maladies professionnelles (ex. notification des CARSAT et de la CPAM, rentes, etc.)			
Copies des déclarations d'accidents du travail	D. 4711-3 et R. 4741-3	5 ans	Illimité
Compte employeur d'AT	CSS	Non fixée	10 ans
Document unique d'évaluation des risques (DU)	R. 4121-1	Non fixée, mais le DU doit être remis à jour périodiquement et au moins une fois par an.	Illimitée, avec conservation des versions antérieures du DU.
Plan de prévention	R. 4511-1 et suivants	Non fixée	5 ans après la fin de l'intervention de l'entreprise extérieure
Protocole de sécurité (opérations de chargement / déchargement)	Arrêté du 26 avril 1996	Non fixée	5 ans après la fin de l'intervention de l'entreprise extérieure
Permis de feu	Arrêté du 19 mars 1993	Non fixée	5 ans après la fin de l'intervention de l'entreprise extérieure
Fiche accueil des nouveaux embauchés	Registre non obligatoire	Non fixée	Pendant toute la durée de présence du travailleur dans l'entreprise
Document sur les résultats et mesurages des vibrations mécaniques	R. 4444-3	10 ans	10 ans
Evaluation des niveaux de bruit	R. 4433-3	10 ans	10 ans
Registre de sécurité Il regroupe tous les documents de contrôle et de vérifications au titre de l'hygiène et de la sécurité et peut également contenir : • Observations et mises en demeure de l'Inspection du travail, • Registre d'exercices incendie • Registre spécifique aux cuves, bassins, réservoirs, • Registre des vérifications électriques, • Registres des machines dangereuses.	D. 4711-3	5 ans	10 ans
Dossier de maintenance des lieux de travail	R. 4211-3	Non fixée	Pendant toute la durée d'occupation des lieux de travail
Déclaration conformité CE pour les équipements de travail et moyens	R. 4313-59 R. 4313-66	Non fixée	Pendant toute la durée d'utilisation de

Documents visés	Références (code du travail, sauf mention contraire)	Durée de conservation :	
		Prévue par la Loi	Conseillée dans l'intérêt de l'entreprise
de protection			l'équipement
Dossier technique amiante		Non fixée	Pendant toute la durée d'occupation des lieux de travail
Registre d'élimination des déchets	L. 541-7 C. Envir.	Non fixée	10 ans
Procès-verbaux des réunions des CHSCT	R. 4614-4	Non fixée	50 ans
Registre des avis du CHSCT sur les dangers graves et imminents	D. 4132-2	Non fixée	10 ans
Résultats des enquêtes du CHSCT après accident du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel	L. 4612-5	Non fixée	10 ans
Rapport annuel de bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail	L. 4612-16	Non fixée	10 ans
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	L. 4612-16	Non fixée	10 ans
Conclusion de l'expert désigné par le CHSCT	L. 4614-12	Non fixée	10 ans
Registre des observations des délégués du personnel	L. 2315-12	Non fixée	50 ans
Documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié	L. 3171-3	1 an	5 ans
Bilan social	L. 2323-68 et suivants	Non fixée	3 ans

Document n°4 : Exemple de consignes pour un standard d'entreprise en cas d'accident et/ou d'incendie

■ ALERTER

TOUS LES SECOURS : 112
 POMPIERS : 18
 POLICE : 17
 SAMU : 15
 MEDECIN :
 CENTRE ANTI POISONS :
 Autres :

■ ACCIDENT

PRECISER....

LE LIEU DE L'ACCIDENT :
 Adresse de l'entreprise :
 N° de tél. de l'entreprise :

LE NOMBRE DE BLESSES :
 LE TYPE DE BLESSURE :

■ INCENDIE

SI L'ON VOUS SIGNALE UN DEBUT D'INCENDIE

1) APPELER LES POMPIERS

DITES : FEU et le nom de l'entreprise :
 ADRESSE :
 TEL :
 LOCALISATION PRECISE DU SINISTRE :
 NOMBRE DE VICTIMES :

2) PREVEZ LA DIRECTION ET LE PERSONNEL

3) FAITES EVACUER SI ON VOUS EN DONNE L'ORDRE

■ CONSEILS

- NE JAMAIS RACCROCHER LE PREMIER
- ENVOYER UNE PERSONNE AU DEVANT DES SECOURS
- FAITES DEGAGER LES ACCES

Document n°5 : Exemple de consignes dans l'entreprise

■ EN CAS D'INCENDIE

TOUTE PERSONNE APERCEVANT UN DEBUT D'INCENDIE DOIT :

- 1) PREVENIR LE STANDARD en précisant le lieu exact du début d'incendie.
Le standard appellera les pompiers et préviendra la direction et le personnel.
- 2) ATTAQUER LE FEU avec un extincteur adapté. NE PAS PRENDRE DE RISQUES INUTILES !
- 3) EVACUER si on lui en donne l'ordre ou si sa sécurité, est menacée.

Principes d'évacuation :

- Ne paniquez pas,
- Cessez toute activité,
- Fermez les portes et fenêtres (pas à clé),
- N'utilisez pas l'ascenseur,
- Dirigez-vous vers l'issue de secours la plus proche
- Rejoignez directement le point de rassemblement,
- Ne revenez jamais en arrière,

LES MEMBRES DE L'EQUIPE INCENDIE SUIVENT LES CONSIGNES PARTICULIERES QUI LEUR ONT ETE REMISES : SE CONFORMER A LEURS INSTRUCTIONS.

■ EN CAS D'ACCIDENT

TOUTE PERSONNE CONFRONTEE A UN ACCIDENT DOIT :

- 1) PREVENIR UN SALARIE SECOURISTE pour les premiers soins. Il appellera lui-même les secours (médecin, pompiers, Samu),
- 2) ENVOYER QUELQU'UN AU DEVANT DES SECOURS.

Document n°7 : Quelques vérifications périodiques obligatoires

	3 mois	6 mois	12 mois	18 mois	2 ans	3 ans	5 ans	10 ans
Aération et assainissement :								
• Locaux à pollution non spécifique			X					
• Locaux à pollution spécifique, installations sans système de recyclage de l'air			X					
• Locaux à pollution à pollution spécifique, installations avec système de recyclage de l'air		X						
Amiante : évaluation de l'état de conservation de l'amiante présente dans les bâtiments						X		
Appareils de bronzage UV1 et UV3					X			
Appareils de levage :								
• Appareils mus mécaniquement et installés à demeure (ponts roulants, trémies, portiques...)			X					
Appareils mus à bras			X					
• Chariots de manutention à conducteur porté		X						
• Appareils mobiles (grues mobiles, grues auxiliaires sur véhicule)		X						
• Ponts élévateurs de véhicules - dont organes de suspension	X		X					
• Ascenseurs et monte-charge - dont chaînes, crochets et câbles		X	X					
Appareils de pression à gaz :								
• tous : visite			X					
• fixe : vérification						X		
• mobile : vérification et réépreuve							X	
• fixe : vérification et réépreuve								X
Appareils de pression à vapeur :								
• tous : vérification			X					
• mobile : réépreuve							X	
• fixe : réépreuve								X
• avec couvercle amovible : vérification				X				
Bruit : mesurage dans les locaux de travail si > 85 dB(A)							X	

	3 mois	6 mois	12 mois	18 mois	2 ans	3 ans	5 ans	10 ans
Echafaudages BTP en service	X							
Echelles en bois hors BTP		X						
Eclairage de sécurité :								
• vérification de l'alimentation et du maintien en conformité			X					
• vérification visuelle des signaux lumineux de balisage		X						
Equipements de protection individuelle (harnais de sécurité, appareils de protection respiratoire, gilets de sauvetage...)			X					
Incendie :								
• vérification de la présence et du bon état des extincteurs	X							
• visite de maintenance des extincteurs			X					
• vérification des sprinklers		X						
• système d'alarme acoustique et lumineux			X					
Installations électriques			X					
Installations consommant de l'énergie thermique composée d'une ou plusieurs chaudières et dont la somme des puissances nominales est ≥ 1 MW						X		
Machines :								
• Presses, massicots, compacteurs à déchets, compacteurs à déchets	X							
• Centrifugeuses			X					
Moyens et dispositifs de signalisation de sécurité		X						
Portes et portails automatiques ou semi-automatiques		X						

Document n°8 : Exemple de règlement intérieur

Société (raison sociale de l'entreprise) : Capital de : euros
Siège Social : N° SIRET :

Article 1 : Objet

Conformément à la législation sociale en vigueur, le présent règlement intérieur fixe :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ces instructions précisent ainsi les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ;
- les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des travailleurs dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les droits de la défense des travailleurs, tels qu'ils résultent des articles L. 1332-1 et suivants du Code du travail ou, le cas échéant, de la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle ;
- les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Article 2 : Hygiène et sécurité

2.1. Il est interdit à tout salarié de pénétrer dans l'entreprise sous l'emprise de l'alcool et / ou de la drogue.

2.2. Il est interdit à tout salarié de consommer ou de distribuer de la drogue ou de l'alcool dans l'enceinte de l'entreprise.

La direction pourra imposer l'alcootest aux travailleurs qui manipulent des produits dangereux, tels que (précisez la liste des postes définis comme tels).

2.3. Il est interdit à tout salarié de prendre ses repas sur le lieu de travail, à l'exception de l'espace détente dédié à cet effet. Cet espace est situé à et est accessible aux horaires suivants

L'accès à la cantine, située à se fait pendant les horaires suivants :

2.4. Il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise.

2.5. Des vestiaires personnels sont mis à la disposition des travailleurs. Les travailleurs s'engagent à y maintenir une propreté constante et autorisent un nettoyage (précisez la périodicité : annuel, semestriel par exemple). Les travailleurs en seront avertis par l'employeur dans un délai raisonnable leur permettant de vider le vestiaire. Toute ouverture de l'armoire ne se fera qu'en présence du travailleur concerné.

2.5. Les travailleurs sont informés des consignes de sécurité en vigueur de l'entreprise et s'engagent à les respecter (détaillez les moyens d'information mis à la disposition des travailleurs : par exemple si l'information se fait par voie d'affichage, précisez le lieu de l'affichage).

2.6. Afin de mener à bien leurs missions, un matériel spécifique est mis à la disposition des travailleurs (à préciser).

Les travailleurs utilisent ledit matériel à bon escient et dans les conditions précisées ci-après : ..

2.7. Le travailleur est tenu de se rendre aux visites médicales obligatoires.

2.8. Le refus du travailleur de se soumettre à l'une des précédentes dispositions est susceptible d'entraîner la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire et d'une sanction.

2.9. Tout accident, quelle que soit sa gravité, doit être signalé au responsable hiérarchique dans les meilleurs délais.

Article 3. Participation des travailleurs aux conditions de travail

Les travailleurs peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des travailleurs dès lors qu'elles apparaîtraient compromises. Les situations à risque sont énumérées ci-après :

Article 4. Discipline et sanctions

4.1. Les travailleurs peuvent pénétrer dans l'entreprise aux horaires suivants :

4.2. L'entrée et la sortie du personnel se font à l'adresse suivante :

4.3. Toute sortie extérieure pendant les heures de travail doit être autorisée par

4.4. Tout retard doit être signalé à l'autorité suivante :

4.5. Toute absence pour maladie ou accident doit faire l'objet d'un avis ou d'un certificat médical à présenter dans un délai de 48 heures.

4.6. Les travailleurs sont tenus d'exécuter leur mission dans la tenue vestimentaire éventuellement fournie par l'employeur (par exemple, des vêtements de protection).

4.7. Tout agissement du travailleur considéré comme fautif fera l'objet d'une des mesures suivantes, selon la gravité de la situation :

- avertissement ;
- blâme ;
- mise à pied disciplinaire dejours minimum ;
- rétrogradation ;
- licenciement

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le travailleur en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le travailleur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du travailleur a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

4.8. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 5. Droits de la défense

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé préalablement et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 6 : Harcèlement moral et sexuel

6.1. Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

6.2. Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

6.3. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

6.4. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le règlement intérieur entre en vigueur dans l'entreprise le

(précisez jour/ mois/ année) qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité.

Le règlement intérieur est communiqué à l'inspection du travail en deux exemplaires avec l'avis de représentants du personnel le(précisez jour/ mois/ année).

Il est également affiché dans l'entreprise à .. (précisez le lieu de l'affichage).

Un exemplaire a été déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la localité où se situe l'entreprise le(précisez jour/ mois/ année).

Source : Ce document est notamment issu du modèle de règlement intérieur élaboré par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris – Val-de-Marne à destination des chefs d'entreprise.

Document n°9 : Comment choisir les EPI ?

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont mis à la disposition des travailleurs par l'employeur lorsque toutes les mesures de protection collective ou d'organisation du travail possibles ont été mises en œuvre et qu'il persiste un risque.

■ Analyse des risques

L'employeur doit prendre en compte la configuration spatiale du poste de travail, la description de l'ensemble des tâches qui y sont réalisées et la nature des risques liés à ce poste de travail (procédé de fabrication, utilisation de matières dangereuses...).

■ Choix des EPI

L'employeur réalise un cahier des charges précisant les caractéristiques que doivent présenter les EPI à acquérir.

■ Achat et mise à disposition des EPI

Le fournisseur doit procurer à l'acheteur une déclaration CE de conformité lors de la vente, mais aussi des EPI et emballages marqués du sigle CE. Chaque EPI doit également être livré avec sa notice d'instructions. Il existe trois grandes catégories d'EPI :

- Catégorie 1 - Pour les EPI couvrant les risques mineurs, le fabricant procédera à une auto-certification CE et déclarera "sous sa responsabilité" que l'exemplaire neuf de l'EPI est conforme aux règles techniques des exigences essentielles de la directive.
- Catégorie 2 - Le fabricant fera une demande d'examen CE de type de l'EPI, accompagnée d'un dossier technique élaboré par ses soins, auprès d'un laboratoire européen, notifié à la Commission des Communautés Européennes, qui procédera à une série d'essais et à l'examen du dossier technique.
Si les résultats sont positifs, le fabricant apposera sur l'EPI le marquage CE réglementaire, ainsi que celui prévu dans la norme européenne à laquelle il répond (marque d'identification et niveaux de performance) et, établira une déclaration de conformité CE.
- Catégorie 3 - Les EPI couvrant les risques graves devront, au choix du fabricant, faire l'objet d'un contrôle de fabrication par un organisme habilité :
 - soit par système de garantie de qualité CE du produit fini,
 - soit par un système d'assurance qualité CE de la production avec surveillance.

Protecteurs de la tête 	• Casques de protection pour l'industrie (casques pour mines, chantiers de travaux publics, ...) • Couvre-chefs légers de protection du cuir chevelu (casquettes, bonnets, résilles avec ou sans visières) • Coiffures de protection (bonnets, casquettes, surcoiffes... en tissu, en tissu enduit...)
Protecteurs de l'ouïe 	• Bouchons d'oreilles • Serre-tête et serre-nuque • Casques enveloppants
Protecteurs des yeux et du visage  	• Lunettes à branches • Lunettes-masques • Ecrans faciaux
Protecteurs des voies respiratoires 	• Les appareils filtrants (masque équipé d'un filtre à ventilation libre ou assistée) • Les appareils isolants (masque avec apport d'air depuis une source non contaminée)
Protecteurs des mains et des bras 	• Gants (contre les perforations, coupures, vibrations, brûlures, gelures...) • Moufles, doigtiers, mitaines, maniques • Manchettes • Poignets de force
Protecteurs des pieds et des jambes 	• Chaussures, demi-bottes, bottes de sécurité • Genouillères • Protecteurs du coup de pied • Guêtres • Semelles amovibles • Crampons amovibles
Protecteurs du corps  	• Protection contre les chutes, dits « anti-chutes », harnais de sécurité • Vêtements de protection, dits de « sécurité » (deux pièces et combinaisons), de protection contre les agressions mécaniques, contre les projections de métaux en fusion et le rayonnement infrarouge, contre les risques thermiques, contre la contamination radioactive • Vêtements anti-poussières, anti-gaz • Vêtements et accessoires (brassards, gants,...) fluorescents de signalisation, réfléchissants • Couvertures de protection • Gilets, vestes et tabliers de protection (contre les perforations, coupures, projections de métaux en fusion...) • Gilets chauffants • Tabliers de protection contre les rayons X.

Document n°10 : Exemple de plan de prévention

I. Renseignements relatifs à l'opération et aux entreprises

Nature de l'opération :
 Lieu de l'opération :
 Date prévue de début et de fin des travaux :

ENTREPRISE UTILISATRICE

Raison sociale :
 Adresse :
 Tél. : Fax :
 Nom du coordonnateur :

ENTREPRISE EXTERIEURE

(si plusieurs EE participent à l'opération, cette partie est à reproduire)

Raison sociale :
 Adresse :
 Tél. : Fax :
 Nom et qualification du responsable sur le site :
 Effectif sur le site :
 Noms et références des sous-traitants qui interviennent sur le site :

DESIGNATION DES TRAVAUX A EFFECTUER PAR L'EE (citée précédemment)

Commande n° du/...../.....
 Nature des travaux :
 Lieu d'intervention (secteur, bâtiment) :
 Date prévue du début des travaux :
 Date prévue de fin des travaux :

II. Risques d'interférence et mesures de prévention

Risques d'interférences lors des différentes phases de l'opération	Mesures de prévention
Ex : Phases d'activités dangereuses	Ex : Moyens/mesures correspondants
Ex : Travaux réputés dangereux	Ex : Raccordement aux réseaux existants sur le site
Ex : Matériels et dispositifs mis en œuvre	Ex : Conditions d'entretien

Liste des postes relevant de la surveillance médicale particulière :
 Organisation des premiers secours :
 N° de téléphone intérieur :
 N° de téléphone extérieur (y compris le code d'accès) :
 Consignes à respecter sur le site de l'opération :
 Consignes à respecter en cas de travail isolé ou de nuit :
 Modalités d'information des travailleurs :
 Installations et locaux à disposition des travailleurs extérieurs :
 Dossiers techniques regroupant les informations relatives à la recherche et à l'identification des matériaux contenant de l'amiante :
 Avis des représentants du personnel (CHSCT, DP des entreprises utilisatrice et extérieures) : ..

Entreprise utilisatrice

Date : Nom et signature :

Entreprise extérieure

Date : Nom et signature :

■ ACTEURS

Opérateurs et auxiliaires :

autres travaux ☐ soudure au chalumeau ☐

Mise en place de moyens de lutte appropriés :

Risques particuliers	Précautions à prendre

Dans tous les cas : - **ne raccrochez pas le premier**
- **prévoyez des personnes pour diriger les secours**

115

XIV. Glossaire

Accident du travail : accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (art. L. 411-1 CSS).

Amélioration continue : processus de mise en valeur du système de management de la santé et de la sécurité permettant d'améliorer les performances globales concernant la santé et la sécurité au travail, en accord avec la politique de santé et de sécurité au travail de l'organisme (OHSAS 18001).

Audit : procédure systématique, indépendante et consignée qui vise à réunir et à évaluer objectivement des éléments pour déterminer dans quelle mesure les critères définis sont remplis. Ce terme ne désigne pas nécessairement un audit externe indépendant, c'est-à-dire effectué par une ou des personne(s) extérieure(s) à l'organisation (ILO OSH 2001).

Certification : reconnaissance, par un organisme indépendant du fabricant ou du prestataire de service, de la conformité d'un produit, service, organisation ou personnel à des exigences fixées dans un référentiel (AFNOR).

Danger : propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs (OSHAS 18001).

Evaluation des risques professionnels (EvRP) : démarche consistant à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les travailleurs d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. L'évaluation des risques professionnels doit être transcrite dans le Document Unique (DU) de l'entreprise.

Employeur : toute personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs.

Entreprise extérieure ou intervenante : entreprise qui fait intervenir son personnel dans une autre entreprise pour exécuter ou pour participer à l'exécution d'une opération (travaux, prestations de services...). Ce terme ne peut être utilisé que pour des entreprises indépendantes de l'entreprise utilisatrice.

Entreprise utilisatrice ou d'accueil : Entreprise où une opération est effectuée par du personnel d'une ou plusieurs entreprises extérieures, juridiquement indépendantes. Selon les textes, pour le plan de prévention on parle d'entreprise utilisatrice, pour le protocole de sécurité, on parle d'entreprise d'accueil.

Fiche de données de sécurité (FDS) : fiche d'information sur le produit dangereux et les risques liés à son utilisation, transmise à l'employeur par le fournisseur. Une copie est adressée au service de santé au travail. La fiche de données de sécurité étendue (FDSE) est élaboré pour les produits classés comme dangereux au sens de la Directive 67/548/CEE, ou évalués PBT ou vPvB. La FDSE contient également en annexe les scénarios d'expositions.

Habilitation : document par lequel l'employeur atteste de la compétence du travailleur à exercer une fonction spécifique, après avoir consulté le service de santé au travail et formé le travailleur à cette fonction.

Incident : événement dangereux, lié au travail ou survenu au cours du travail, n'ayant pas entraîné de lésions sur une personne (ILO OSH 2001).

Lésions, dégradations de la santé et maladies liées au travail : effets nocifs sur la santé découlant de l'exposition, pendant le travail, à des facteurs chimiques, biologiques, physiques et psychosociaux ainsi qu'à des facteurs liés à l'organisation du travail (ILO OSH 2001).

Lieu de travail : lieu physique où les travailleurs doivent être ou doivent se rendre en raison de leur travail, et qui est sous le contrôle d'un employeur (ILO OSH 2001).

Maladie professionnelle : conséquence négative sur la santé de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession

Pénibilité : l'exposition des travailleurs, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé. Les entreprises ont l'obligation de prévenir la pénibilité au travail.

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : la prise en compte des préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans les activités des entreprises, ainsi que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes.

Risque : combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de la gravité de la lésion ou de l'atteinte à la santé causée à des personnes par cet événement (ILO OSH 2001).

Risque émergents : ils concernent des situations pouvant induire de nouveaux risques (nouveaux produits, nouvelles technologies, etc.), et pour lesquels les effets sur la santé ne sont pas toujours bien connus (exemples : les nanoparticules, les champs électromagnétiques, etc.)

Risques psycho-sociaux (RPS) : risques pouvant être induits par l'activité professionnelle elle-même, ou générés par l'organisation et les relations de travail. Les RPS sont liées à des situations de travail où peuvent être présents du stress, des violences internes, et/ou des violences externes.

Salarié : toute personne qui occupe un emploi, permanent ou temporaire, au service d'un employeur (ILO OSH 2001). Le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, contrat qui se définit par trois critères : un travail pour le compte d'autrui, un travail rémunéré et un lien de subordination.

Santé : c'est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (OMS).

Taux de fréquence

TF = (Nombre d'accidents de travail avec arrêt/Nombre d'heures travaillées)*1.000.000

Taux de gravité

TG = (Nombre de jours perdus/Nombre d'heures travaillées)*1.000

Travailleur : les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (art. L.4111-5, C. trav.)

Troubles musculo-squelettiques (TMS) : maladies professionnelles touchant les articulations, les muscles et les tendons des travailleurs. Ces maladies résultent de la combinaison de différents facteurs liés au poste de travail et à son environnement, à l'organisation du travail, au climat social dans l'entreprise, etc.

Unité de travail : une situation de travail dans laquelle un ou des travailleurs, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger. Il s'agit d'ensembles homogènes de situations d'exposition à des dangers.

XV. Les sites Internet utiles

Sites officiels et institutions :

- **Ministère chargé du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social**
<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>
- **Assurance maladie: le site des accidents du travail et des maladies professionnelles.**
Annuaire pour contacter les services de la CARSAT dont vous dépendez.
<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>
- **Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)**
<http://www.inrs.fr/>
- **Institut National de l'environnement industriel et des risques (INERIS)**
<http://www.ineris.fr/>
- **Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail**
<http://www.anact.fr/>
- **Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)**
<https://www.anses.fr/fr>
- **Travailler mieux**
Ce site regroupe les ressources disponibles en santé et sécurité.
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>
- **Portail Santé Environnement Travail**
<http://www.sante-environnement-travail.fr/>
- **Substitution CMR**
Ce site permet de partager les actions, les travaux et les avancées de la recherche en substitution de substances CMR.
<http://www.substitution-cmr.fr/>
- **Risques professionnels en PME**
<http://www.risques-pme.fr/>
- **Agence française de normalisation (AFNOR)**
<http://www.afnor.org/>

Branches professionnelles :

- **Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics**
<http://www.oppbtp.fr/>
- **Mutualité Sociale Agricole**
<http://www.msa.fr/>

Sites internationaux et européens :

- **International Labour Organization (ILO) / Organisation internationale du travail (OIT)** : <http://www.ilo.org/>
- **Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail**
<http://osha.eu.int/OSHA/>
- **Groupe de l'institution prévention de la Sécurité sociale pour l'Europe**
<http://www.eurogip.fr/>

Sites dédiés aux risques professionnels :

- **Association Bossons FUTE**
L'association Bossons FUTE (Fichier Unifié des situations de Travail et des Expositions professionnelles), créée par des médecins du travail, diffuse des fiches d'activités professionnelles et des fiches de risques professionnels.
<http://www.bossons-fute.com/>
- **Association Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise**
<http://www.asso-psre.com/>
- **Site des fiches médico-professionnelles du CISME**
Site réalisé par l'association « le Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise ».
<http://www.fmpcisme.org/>
- **Site dédié au risque routier professionnel**
Ce site a été créé à l'initiative d'un comité de pilotage associant la CNAMTS, la Sécurité routière, la MSA et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL).
<http://www.risque-routier-professionnel.fr/>
- **Site dédié au risque amiante**
<http://www.amiante.inrs.fr/>
- **Site dédié à l'interdiction de fumer dans les lieux publics**
<http://www.tabac.gouv.fr/>
- **Site dédié aux substances chimiques (ECHA)**
<https://echa.europa.eu/>

Site des CCI :

- **CCI France**
Site Internet de l'établissement national fédérateur et animateur des Chambres de Commerce et d'Industrie françaises : <http://www.cci.fr/>

Veille juridique :

- **Le journal officiel**
<http://www.journal-officiel.gouv.fr/>
- **Légifrance**
<http://www.legifrance.gouv.fr/>
- **Consultation des circulaires et instructions applicables**
Elles sont adressées par les ministres aux services et établissements de l'Etat.
<http://www.circulaires.gouv.fr/>
- **Le bulletin officiel du travail**
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications-videotheque/bulletins-officiels/>
- **Enviroveille**
Services de veille juridique en environnement et santé, sécurité au travail de CCI France :
<http://www.enviroveille.com/>

Abonnements à des newsletters :

De nombreux organismes diffusent des lettres d'information auxquelles il est possible de s'abonner, comme la lettre de l'INRS (contact@kiosque.inrs.fr).

CCI France, Direction Développement Durable et Proximité Territoriale
46-48 avenue de la Grande Armée - 75858 Paris Cedex 17
dd@ccifrance.fr